



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo transformacional y desempeño docente en la
Institución Educativa “José Pérez Armendáriz” de
Paucartambo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTORAS:

Br. Nilda Condori Cruz

Br. Lucero de los Milagros Farroñan Flores

ASESORA:

Dra. Belén Uscamayta Guzmán

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. José Eduardo Maguiña Vizcarra
Presidente

Dr. Flavio Ricardo Sánchez Ortiz
Secretario

Dr. Belén Uscamayta Guzman
Vocal

DEDICATORIA

A Dios. Por estar conmigo siempre y en cada paso que doy, por protegerme y darme fuerzas para seguir adelante, e iluminar mi mente en este reto que yo misma me tome desde el primer momento que empecé.

A mis padres. Por el amor, el cariño y sus enseñanzas que me han dado desde los primeros días de mi vida. A mis padres que durante todo el transcurso que estuve con ellos siempre velaron por mi bienestar y sobre todo mi educación, siendo mi sostén en toda ocasión, por ellos soy lo que soy ahora.

A mi esposo. Que durante todo el proceso de mi grado siempre estuvo apoyándome y dándome aliento a seguir adelante y no desistir, porque es una más de nuestras metas que nos trazamos, me da conocer del gran amor que siente por mí el cual es reciproco. A mi suegra por el cariño y apoyo que siempre nos da, y por el deseo de que cumplamos con nuestras metas profesionalmente.

A mis hermanos. Por estar conmigo y apoyarme siempre en todo lo que me propongo, por demostrarme que con esfuerzo, lucha y dedicación se logra todo lo que uno se propone, son admirables, los quiero mucho.

Milda Condori Cruz

A DIOS. Por estar siempre conmigo y ayudarme a superar los obstáculos y dificultades.

A MIS PADRES. Madre eres la persona que más admiro y amo, tú me enseñaste a luchar por mis sueños. Padre tus consejos y tus palabras de aliento fueron mi motivación para seguir adelante.

A MI ESPOSO. Por su amor, apoyo y por brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente, y porque gracias a ti conocí a una persona amorosa, comprensiva y buena; tu madre a quien le agradezco todo su apoyo.

A MIS HIJOS. Daniel y Nicolás, desde que llegaron a mi vida son la razón por la cual vivo día a día, son mi principal motivación para seguir alcanzando mis metas, los amo.

A MIS HERMANOS Y SOBRINOS. Quienes con su cariño y comprensión son parte fundamental en mi vida. Los quiero.

Lucero de los Milagros Farroñan Flores.

AGRADECIMIENTO

Este trabajo de investigación es el resultado de nuestro esfuerzo y dedicación. Por ello el agradecimiento:

A la Escuela de Posgrado de la Universidad “César Vallejo” Maestría en Administración de la Educación filial Cusco, programa que permitió fortalecer nuestras capacidades profesionales, las mismas que posibilitarán aportar en los contextos que laboramos.

A la Dra. María Belén Uscamayta Guzmán por el aporte en el asesoramiento metodológico para la construcción e informe final de la tesis.

Y finalmente, al director y docentes de la Institución Educativa José Pérez Armendáriz de la Provincia de Paucartambo, quienes posibilitaron la recolección de información sobre el liderazgo transformacional y desempeño docente

Las autoras

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad "César Vallejo" de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación, es grato dirigirme a ustedes con la finalidad de dar a conocer la tesis

Titulada "Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa José Pérez Armendáriz de Paucartambo" cuyo propósito fue Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz – Paucartambo.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos.

Las autoras

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE	viii
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Realidad problemática.....	13
1.2 Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	24
1.3.1 liderazgo transformacional	24
1.3.2 Segunda variable desempeño docente	32
1.4. Formulación del problema.....	40
1.5. Justificación del estudio.....	42
1.6. Hipótesis:.....	43
1.6.2. Hipótesis Específicos:	43
1.7. Objetivos:	43
1.7.1. Objetivo General:	43
1.7.2. Objetivos Específicos:	44
II. MÉTODO	45
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	45
2.2. Variables, operacionalización.	46
2.2.1. Variables	46
2.2.2. Operacionalización.....	47
2.3. Población y muestra.	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
2.4.1. Variable de estudio: Liderazgo transformacional	50
2.4.2. Variable de estudio: Desempeño docente	51
2.4.3. Prueba de confiabilidad y validez de los instrumentos.	51

III. RESULTADOS	56
3.1. Descripción.....	56
3.1.1. Resultados para Liderazgo transformacional	57
3.1.2. Resultados para dimensiones de Liderazgo transformacional	59
3.1.3. Resultados para Desempeño docente	64
3.1.4. Resultados para dimensiones de Desempeño docente.....	66
3.2. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente	71
3.2.1. Prueba de hipótesis	71
3.2.2. Prueba de Sub hipótesis	74
3.2.2.1. Correlación entre Influencia idealizada y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	74
3.2.2.2. Correlación entre Motivación inspiracional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	75
3.2.2.3. Correlación entre Estimulación intelectual y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	76
3.2.2.4. Correlación entre Consideración individualizada y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	77
3.2.2.5. Correlación entre Influencia idealizada y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	78
3.2.2.6. Correlación entre Motivación inspiracional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	79
3.2.2.7. Correlación entre Estimulación intelectual y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	80
3.2.2.8. Correlación entre Consideración individualizada y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	81
3.2.2.9..... Correlación entre Influencia idealizada y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	82
3.2.2.10. Correlación entre Motivación inspiracional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	83
3.2.2.11. Correlación entre Estimulación intelectual y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.....	84
3.2.2.12. Correlación entre Consideración individualizada y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	85
3.2.2.13. Correlación entre Influencia idealizada y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	86

3.2.2.14. Correlación entre Motivación inspiracional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	87
3.2.2.15. Correlación entre Estimulación intelectual y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	88
3.2.2.16. Correlación entre Consideración individualizada y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	89
IV. DISCUSIÓN	90
V. CONCLUSIONES	94
VI. SUGERENCIAS	96
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
ANEXOS	100

RESUMEN

El trabajo de investigación titulado “liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa José Pérez Armendáriz de Paucartambo” tuvo como objetivo general determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz – Paucartambo.

El tipo de investigación que se utilizó para el desarrollo del presente trabajo de investigación es, descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal o transeccional correlacional, la población de estudio de investigación es censal y la muestra universal teniendo un total de 34 docentes de la institución educativa José Pérez Armendáriz de Paucartambo. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de autoevaluación para medir el liderazgo transformacional y el desempeño docente, los cuales fueron validados mediante el juicio de expertos y determinando su confiabilidad mediante el alfa de crombach.

Los resultados mostraron una correlación significativa Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de, 0,683 valor que muestra una asociación moderada y directa entre las variables de liderazgo transformacional y desempeño docente, lo que hace concluir que si existe una relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa José Pérez Armendáriz de Paucartambo.

Palabras clave: liderazgo transformacional, desempeño docente.

ABSTRACT

The research work entitled "transformational leadership and teaching performance in the educational institution José Pérez Armendariz de Paucartambo" had as a general objective to determine to what extent the transformational leadership is related to the teaching performance in the Educational Institution José Pérez Armendariz – Paucartambo.

The type of research that was used for the development of this research work is descriptive correlational, non-experimental cross-sectional design or transectional correlation, the population of research study is census and the universal sample having a total of 34 teachers from the educational institution José Pérez Armendariz de Paucartambo. The instruments used were the self-assessment questionnaire to measure transformational leadership and teaching performance, which were validated by expert judgment and determining its reliability using the crombach alpha.

The results showed a significant correlation With a confidence level of $95\% = 0.95$, and the level of significance of $\alpha: 5\% = 0.05$, it is confirmed that there is a correlation between the variables Transformational Leadership and Teaching Performance, according to the test statistic for a non-parametric Tau study. -B of Kendall, whose correlation coefficient reaches the value of 0.683 value that shows a moderate and direct association between the variables of transformational leadership and teaching performance, which leads to the conclusion that there is a significant relationship between transformational leadership and teaching performance in the educational institution José Pérez Armendariz de Paucartambo.

Key words: transformational leadership, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

A lo largo de la historia peruana, la educación fue y sigue siendo uno de los problemas más grandes, y menos analizado y atendido por los gobiernos de turno. Es así que una de las causas importantes en el problema educativo está ligada con la propuesta pedagógica que viene del gobierno.

En un reporte realizado por la OCDE “Avanzando hacia una mejor educación en Perú” (2015) se da a conocer las recientes políticas educativas empleadas en nuestro País, la cual evalúa dichas políticas y su aplicación.

En este entender, la OCDE analizó y tiene por conclusión que “La reforma educativa ya iniciada en el país debería tener continuidad, con el fin de cumplir con el reto pendiente de contar con una educación de calidad y equitativa en todo el país y en todos los niveles educativos.” Afirma también que “Una mayor inversión en educación es sin duda necesaria, y a este respecto, la política tributaria ha de jugar un papel fundamental” este reporte también nos da conocer que “la ambiciosa agenda educativa que necesita Perú debería enmarcarse en una política de Estado independiente del ciclo político.” Teniendo en consideración lo anterior se llega a la conclusión que se debería invertir más en educación de este modo promover en los docentes un liderazgo transformacional el cual tenga repercusión en su desempeño como profesionales de la educación. Además cada gobierno de turno debería dar continuidad a la reforma educativa y no empezar una nueva sin tener en cuenta lo ya avanzado antes y los beneficios alcanzados. En muchas ocasiones los docentes al ver este tipo de actos a los que no se les dan continuidad por parte del gobierno pues son perjudicados por que no se les toma en cuenta, ya que ellos cuando se empieza una reforma educativa tienen primero que empezar a conocer dicha reforma para luego poder trabajar en base a esta, y que pasa que viene otro gobierno de turno y cambia todo el perfil, así un docente se ve perjudicado en cuanto al trabajo que realiza y en su desempeño como docente, en este entender es necesario formar profesionales de la educación líderes que estén abiertos a los cambios y nuevos retos, dispuestos a asumir nuevas formas de enseñanza, nuevos

métodos que los ayuden en su desempeño como docentes, sin que eso signifique dejar atrás todo lo bueno que se pueda rescatar.

Conforme a un estudio realizado en 43 países por la UNESCO y la OECD (PISA-2003) se da a conocer que entre los años 2000 y 2001, Perú se encuentra ubicado en el penúltimo lugar en lo que se refiere a las pruebas de comprensión lectora, matemáticas y ciencias. Este estudio refleja también el desempeño docente en el aula, al trabajar con estudiantes y el bajo rendimiento de estos, son prueba de que no se está alcanzando las metas, y un factor de ello se le atribuye al desempeño docente y a un liderazgo no bien encausado.

En el sistema educativo se dice que un indicador que da a conocer el nivel, ya sea de éxito o de fracaso depende básicamente de la calidad del desempeño docente, esto pone al descubierto, que así se tenga bibliotecas bien equipadas, equipos nuevos e infraestructura modernos, no es suficiente si no se cuenta con docentes competentes, que sean líderes transformacionales, ya que sin esto último no se podrá ofrecer una educación de calidad.

Es necesario tener en cuenta y saber reconocer cuando un docente es bueno, esto lo evidenciara en el desempeño laboral, ahí el docente demuestra con su práctica la calidad de su formación personal, y su aptitud como profesional de la educación; el docente de este tiempo tiene que ser un líder transformacional, que este inmerso además en cuanto a la gestión institucional con altas expectativas y desde un enfoque democrático, ya que tiene el papel importante de formar nuevos ciudadanos, personas de calidad, líderes transformacionales, donde se pueda establecer el respeto, la colaboración entre los y las estudiantes, docentes, las familias, y la comunidad, de modo así que se pueda aprovechar los saberes y los recursos en beneficio de la educación e ir en el camino de la mejora educativa.

En muchas instituciones educativas e nuestro país se nota claramente que los docentes no crean en sus estudiantes el querer realizar o hacer sus sueños realidad, existe mucha falta de optimismo por parte de los docentes y por ende esto repercute en los estudiantes, quienes tienen sueños que a la larga se quedan solo en eso, ya que no cuentan con la orientación necesaria para poder, hacer que ese

sueño se convierta en una meta, en un plan, en un objetivo alcanzable, con esfuerzo y dedicación. El liderazgo transformacional se basa en la motivación, el carisma, la influencia, que el líder pueda mostrar a sus seguidores y crea en ellos esa fuerza, ese querer, esa inspiración y motivación en el hecho de querer realizar las actividades colectivas y también personales en bien de la colectividad y el bien personal, sintiéndose así una pieza importante en su centro de trabajo o centro de labor y en la vida personal.

La expectativa por consiguiente es que el docente peruano sea un líder transformacional, el cual pueda llegar a ser consciente del papel que desempeña dentro y fuera de las aulas y por consiguiente ser responsable de las consecuencias que sus acciones tienen sobre la institución para la cual trabaja y las demás personas. De esta manera podremos apreciar el desempeño docente, diferente al de ahora, el cual nos muestra resultados no muy favorables, ya que vemos estudiantes con bajos rendimientos, docentes poco comprometidos con la labor institucional y profesional. En nuestro país una gran preocupación viene a ser el desempeño docente, un docente que es líder transformacional es consciente de las debilidades que posee así como de las fortalezas que tiene, de esta manera puede lograr estar comprometido con su carrera en la docencia y tener logros en el desempeño como docente.

Se toma en consideración a la Institución Educativa José Pérez Armendáriz ya que viene a ser el colegio más grande en la provincia de Paucartambo, pudiendo identificar en este, a estudiantes con bajo rendimiento escolar, deserción escolar, embarazos precoces, pandillaje, etc. Muchos de estos problemas tienen que ver con el desempeño que tiene el docente en el aula, logrando evidenciar su poca participación en bien de la institución educativa, mostrando apatía en los nuevos retos a seguir, tomando muy poco en cuenta los cursos de actualización docente a los que son invitados, con poca convicción de líderes, siendo uno de los actores fundamentales en la formación de los estudiantes, los docentes deberían de ser líderes transformacionales que motiven en sus estudiantes cambios de visión con metas, donde no solo gana uno sino todos, metas en un bien de la colectividad que sean un modelo a seguir en sus vidas y no solo en el presente si no a futuro.

1.2 Trabajos previos

En el ámbito internacional:

González (2013) en su tesis titulada; “Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas Universidad Santa María decanato de postgrado y extensión dirección de investigación especialización en gerencia educativa trabajo especial de grado para optar al título de especialista en gerencia educativa Aranelis González - mayo de 2013”

“Se concluyó que los directivos no implementan un estilo de liderazgo que propicie un mejoramiento del desempeño laboral de los docentes, pues no permiten la participación al personal para la toma de decisiones relacionadas con el bienestar de la organización escolar.”

De acuerdo a la conclusión anterior a la que se llegó se puede decir, que dicha institución carece de un liderazgo bien encaminado, el cual les permita tanto al directivo como al personal docente tener un clima institucional bueno, positivo que además sirva para la mejora, el bienestar y la prosperidad de la organización escolar. El liderazgo no es dar órdenes nada más, sin pensar en los demás, en sus necesidades, etc., es más bien relacionarse con los otros , escuchar, participar de las actividades, en favor de un bien común que en este caso vendría a ser la organización escolar de la cual hablamos. Es importante tener en cuenta la participación del personal con el cual se trabaja, de esta manera el personal se compromete con el trabajo que realiza y lo realiza de mejor manera. Si en una organización o institución no se le da la debida importancia al personal, el trabajo que desempeñe este no será optimo, para una mejor participación del personal se sugiere que los directivos den más oportunidades a los trabajadores en cuanto a participación, tomando en cuenta las opiniones de estos, haciéndoles sentir que cada uno de ellos es importante dentro de la empresa y que los logros son por el esfuerzo que cada uno pone, sin menospreciar a nadie, el líder tendrá que cambiar su actitud por una mejor la cual vendría a ser el de líder transformacional, el cual de el ejemplo, transmita valores, entre en confianza con los trabajadores sin que esto signifique que se pierda el respeto entre directivos y trabajadores.

Montiel (2012) en su tesis titulada El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria.

Para optar al título de Magister Scientiarum en educación, Mención Gerencia de Organizaciones Educativas.

Se tiene la siguiente conclusión.

En lo que respecta, al segundo objetivo específico se infiere que el director desarrolla de manera eficiente un dominio personal, una visión compartida, y un aprendizaje en equipo basada en la convicción que la sinergia o la suma de los esfuerzos, la cual permite resultados idóneos dentro de las instituciones educativas estudiadas.

En dicha conclusión expuesta en el trabajo de investigación se nota claramente que el directivo desarrolla las características de un líder, al ser eficiente, al dominar sus impulsos y no caer en el autoritarismo y al saber tratar a sus subordinados encaminándolos con el ejemplo, al saber escuchar diferentes puntos de vista, mente abierta, al trabajar con la colectividad, en equipo, para el beneficio de la institución educativa a la cual representa, dando así por sentado que la cooperación mutua, el trabajo colaborativo, el esfuerzo de los integrantes, dará resultados gratificantes a las instituciones. Se entiende que esta forma de trabajar dentro de una organización o institución dan resultados positivos para la organización ya que las personas que laboran en esta se sienten valorados, respetados, escuchados y reconocidos y por ende el trabajo que desempeñan lo hacen con voluntad, con compromiso, lealtad, cariño y responsabilidad pensando siempre en el bien de la organización, la cual muchas veces llega a ser como parte de su familia ya que en ella se desenvuelven y sienten que son importantes para el logro de las metas.

Podemos notar claramente que si un líder es carismático, motivador, sabe escuchar a los demás, tomando en cuenta la opinión de los participantes, respeta la opinión de todos por más que esta sea contraria u opuesta a la del líder, y está atento a las necesidades de sus seguidores, dándoles oportunidades que les permita desarrollarse profesionalmente, y haciendo que estos busquen soluciones diferentes a los problemas, mostrando diversos caminos en la solución de los problemas de la organización, la cual los llevara al cumplimiento de una meta en bien de la organización o institución para la cual se trabaja. Los seguidores en este

entender, muchas veces darán mucho de su parte en bien de la institución ya que ven a esta como parte importante de su vida, es así que anteponen las necesidades de la organización antes que sus necesidades personales ,demostrando así su lealtad no solo a la organización sino que también al líder, a quien ven como un modelo a seguir, quien también es para ellos un mentor un guía, etc.

En el ámbito nacional

Huillca (2015) En su tesis titulada Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación.

En la cual se llegó a las conclusiones siguientes:

Después de realizar las pruebas estadísticas, existe suficiente evidencia empírica para decir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en cada una de sus dimensiones, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Por lo que se puede concluir que a una mejor percepción del liderazgo transformacional se puede encontrar una mejor percepción de desempeño Docente.

Teniendo conocimiento de lo anterior, se puede afirmar que el liderazgo transformacional guarda relación con el desempeño docente, ambas se interrelacionan ya que el resultado de dicha investigación así lo afirma, también indica que si existe un liderazgo transformacional bueno se puede tener también un desempeño docente favorable u óptimo. Teniendo conocimiento de que el liderazgo transformacional es un liderazgo basado en el cambio positivo donde participen todo los actores, y se les brinde confianza, en un espacio en el que sientan que son escuchados, respetados y donde su colaboración y su empeño es importante y que son piezas fundamentales para el logro de las metas, se puede decir que el desempeño en su labor como parte de una institución será productiva, competitiva en beneficio de la organización y el bien común. Mientras más se aprecie el liderazgo transformacional no solo en el directivo sino también en el personal

docente, pues mayor y mejor será el rendimiento en el trabajo realizado ya que se verá un clima favorable dentro y fuera del trabajo valga decir en sus vidas personales, familiares y sociales. Así lo demuestra dicho trabajo de investigación y además pone énfasis al decir que no solo se relacionan las variables si no que las dimensiones de ambas también tienen relación entre si, esto demuestra por lo tanto, como ya se dijo anteriormente con otras palabras, que si nos esforzamos por lograr ser líderes transformacionales a nivel profesional, y también personal, pues mejor será nuestro desempeño laboral en nuestro centro de trabajo y en lo personal nos dará una satisfacción el saber que podemos estar abiertos a nuevos cambios, y que podemos enfrentar nuevos retos. Es importante mencionar que el desempeño docente es fundamental dentro de una institución educativa, ya que este se vara reflejado en la sociedad, en los estudiantes , quienes son los más beneficiados o por el contrario perjudicados, por otra parte la institución u organización también puede verse beneficiada o todo lo contrario por el desempeño o la labor de los docentes dentro de esta; ya sea en las actividades administrativas que realiza la institución, o en los concursos a los cuales se presenta y participa la institución, o en el mismo clima institucional que muestra a la sociedad. Es por ello que recalcamos que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes, ya que este juega un papel importante, porque si tenemos docentes que sean lideres transformacionales, estos cambiaran, transformaran, el modo tradicional de enseñanza, cambiaran el pensamiento institucional, y este será optimo por ende se notara un desempeño docente favorable, el cual beneficiara a todo los integrantes de la comunidad educativa.

Ccencho, Reyes (2014) en su tesis titulada El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 tesis para optar el grado académico de: magister en educación con mención en docencia y gestión educativa.

La tesis presentada llega a la conclusión:

En la investigación, se ha encontrado que existe una correlación baja y significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas de la RED N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01– Año 2014, con un nivel de significancia de .05, Rho de Spearman = .251 y $p = .000 < .05$

Se puede apreciar que en dicho trabajo de investigación el liderazgo transformacional y el desempeño docente tienen una relación significativa, teniendo resultados que así lo demuestran, en el cual se indica que el liderazgo transformacional en esta institución es bajo, y que además los docentes evidencian un desempeño en su labor como profesionales de la educación también bajo, demostrándose así que ambas variables se relacionan. Por lo tanto se puede afirmar que si se practica el liderazgo transformacional, teniendo en cuenta sus dimensiones y lo que en ellas está establecido, pues también podremos observar como el desempeño docente se va convirtiendo en un desempeño de calidad donde se vea reflejado el trabajo, el esfuerzo colectivo y los logros alcanzados. Los docentes en dicha institución, se nota claramente que no tienen el conocimiento adecuado sobre el liderazgo transformacional, por ende tampoco lo ponen en práctica, pudiéndose de esta manera visibilizar su desempeño dentro del sector en el cual trabajan o se desenvuelven profesionalmente, y esto repercute en los estudiantes, quienes muestran los resultados del desempeño de sus docentes en el aula, poniendo así de manifiesto un bajo rendimiento académico, se esta de acuerdo al decir que si en una organización, institución, empresa, etc. No existe la presencia de un líder, quien pueda ser respetado, admirado, querido y apoyado por sus seguidores, pues esta no tendrá éxito en el futuro. Se debe crear en los docentes principalmente el habito de ser líder, un líder que transforme pensamientos, para quien no existan imposibles, quien sea un modelo a seguir

Pérez (2017) Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL N° 01 SJM, Para optar el Grado Académico de: Maestra en administración de la educación.

Llegando a las siguientes conclusiones:

Se determina que existe relación positiva considerable ($\rho=0,752$; $p<0,05$) entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa Túpac Amaru de la localidad de V.M.T. Unidad de gestión educativa N° 01 SJM – 2017. Esto significa que a mayor liderazgo transformacional mayor desempeño docente.

En este trabajo de investigación se puede afirmar que si se practica el liderazgo transformacional, se tendrán resultados óptimos en cuanto al desempeño docente, y por ende los resultados también se reflejarán en los estudiantes, y toda la comunidad educativa. Se puede observar como el liderazgo transformacional puede mejorar el desempeño laboral de un docente, también influye en la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, ya que los docentes serán líderes transformadores, con nuevos desafíos y retos a alcanzar. También se verá reflejado en la institución educativa, en la concurrencia y permanencia de los trabajadores, en la voluntad de querer contribuir y cooperar por un bien común, ya que cuando los trabajadores de una organización se sienten motivados para el logro de una meta, tienen la influencia de un líder, esto los inspira y los alienta a seguir adelante en su trabajo y en el cumplimiento de una meta común en bien de la organización y con este hecho se sienten comprometidos con el trabajo que realizan el cual lo hacen con voluntad y cariño. El liderazgo que se pone en práctica se refleja claramente en el desempeño que muestran los docentes en las aulas y en el trabajo en las actividades que se realizan en la institución educativa, un líder que está abierto a los cambios, dispuesto a asumir nuevos retos, inspira en sus seguidores admiración, respeto y sobre todo confianza y lealtad, dicho esto se tiene que estos seguidores a la vez realizan sus actividades en la organización o institución de mejor manera mostrando su empeño, voluntad de querer realizar bien su trabajo, poniendo mayor esfuerzo y sobre todo anteponiendo las necesidades de la institución por sobre las propias de esta manera identificándose con los propósitos de la institución, y viendo a su directivo no como un jefe sino más bien como un mentor, un guía y alguien a quien seguir y en quien confiar.

En el ámbito regional

Canlla (2017) en su tesis titulada Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Inca Garcilaso de la Vega Cusco. Para optar al Grado Académico de Maestro en Educación: mención Gestión de la Educación.

Se llegó a la siguiente conclusión:

Luego del procesamiento de datos se obtuvo el siguiente resultado: el Liderazgo Directivo tiene un alto grado de relación directa con el Desempeño del Docente, este liderazgo directivo no cuenta con una preparación que les permita asumir el liderazgo y estimular a los docentes ni ostentan la capacidad organizativa; es pues, necesaria fortalecer la capacidad de liderazgo de los directivos para transformar efectivamente la cultura de las Instituciones Educativas; pero también fortalecer valores, logrando así un buen desempeño docente de tal forma que se mejore la calidad de la educación.

Por la conclusión antes mencionada se puede afirmar que si un directivo no tiene convicción de líder, y mucho menos lo practica pues el personal docente al cual dirige no podrá ser fortalecido ni estimulado para alcanzar metas ni personales, ni profesionales y mucho menos en bien de la institución en la cual labora. Si en una institución se quiere lograr metas, pues se debe partir por los directivos, el personal y todos los que son parte de dicha entidad, quienes tendrán que cambiar la forma de como realizan sus labores, partiendo del hecho de que los intereses colectivos de la institución son antes de los intereses personales, si se logra asimilar esto se puede empezar a poner en práctica un nuevo enfoque y forma de trabajo, partiendo del hecho de que un líder transformacional está abierto a cambios que son favorables y que van en relación con el bien de la institución, teniendo en cuenta y respetando los valores ya que es fundamental el respeto, la empatía, la responsabilidad, la solidaridad, la cooperación, etc. entre los miembros de la organización, para un mejor desempeño laboral en bien de la colectividad. En esta institución educativa se pone de manifiesto que el directivo y como también los docentes no están preparados para los nuevos cambios entonces tampoco lo estarán para realizar nuevos retos. En la actualidad se necesita de docentes que sean transformadores, quienes estén dispuestos a asumir nuevos retos y ponerlos en marcha, ya que el sistema educativo de nuestro país a si lo requiere, un docente

de esta época tiene que ser un líder transformacional, que esté preparado para los cambios, que sea carismático, que inspire confianza, que busque soluciones nuevas a los problemas, y que por supuesto esté atento a las necesidades de su equipo de trabajo, escuchándolos y respetando las opiniones de cada uno.

Herrera (2017). en su tesis titulada Liderazgo directivo y el desempeño docente en nivel secundaria de la institución educativa Comercio 41, Cusco. Para optar al Grado Académico de Magíster en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa.

El trabajo de investigación llegó a la siguiente conclusión:

Por tratarse de un estudio no experimental correlacional no se pudo dar un control adecuado a todos los factores, como se observa, han afectado en gran medida a los docentes del nivel secundario en relación a su desempeño docente según el tipo de liderazgo, esto debido a los cambios curriculares y los cambios en los estilos de gestión, que suponen mucha más autonomía en las instituciones educativas, obligan a un proceso de verdadera reconversión profesional por parte de los docentes, por lo que su desempeño está afectado por cambios en distintas dimensiones. El presente estudio destaca que el estilo de liderazgo autoritario coercitivo es el que levemente predomina en el director, mientras que el estilo de liderazgo autoritario benevolente es el que aparece en menor grado, Así mismo en cuanto al desempeño docente el promedio general es bueno, por ende el actuar de los maestros alcanza un buen nivel de competencia profesional demostrada en su enseñanza en el aula y en sus quehaceres cotidianos en la institución educativa.

Se puede decir, frente a estas conclusiones que, el liderazgo autoritario afecta el desempeño docente de tal manera que se perjudica el trabajo del docente por ende afecta el rendimiento de los estudiantes. El tipo de liderazgo asumido por los directivos en esta institución educativa no son los mejores ni los más adecuados ya que recaen negativamente sobre el desempeño de los docentes quienes están sujetos a los cambios que ocurren en cuanto a los estilos de gestión adoptados por cada directivo nuevo, que prácticamente los obliga a simplemente cumplir órdenes

sin tener derecho a opinar y a participar de decisiones ni mucho menos mostrar su molestia, creándose así un ambiente negativo, desmejorado en el entorno de trabajo. Muy por lo contrario si en este entorno de trabajo existiera un liderazgo transformacional el cual brinda oportunidad a todos de participar, de opinar, donde se nota que existe un ambiente de confianza entre los directivos y subordinados, donde todos están motivados, donde sus necesidades son escuchadas y atendidas y donde cada quien siente que es valorado y donde todos están involucrados en el cumplimiento de una meta en bien de la institución pues otra seria la realidad, se puede apreciar que el liderazgo tiene mucha relación con el desempeño docente, si un liderazgo es mal encaminado podremos observar el bajo desempeño docente. Pero si se pone en práctica el liderazgo transformacional veremos un desempeño docente positivo el cual tendrá repercusión en el rendimiento de los estudiantes y en el bien de la comunidad educativa. Los cambios de la curricula en el sistema educativo en este tiempo son muy frecuentes, y se nota que muchos docentes y directivos no se encuentran bien preparados para recibir estos cambios por lo que muestran su resistencia y no quieren asumir nuevos retos ni mucho menos enfrentarse o intentar conocer algo de lo nuevo. Esta resistencia no es más que el miedo al cambio, por los riesgos que se puedan suscitar en el transcurso. Es así que un líder transformacional se caracteriza por ser abierto a los cambios, estar dispuesto a asumir nuevos retos, ser innovador y creativo, este líder inspira confianza, motiva a sus seguidores a seguir el camino para cumplir una meta común, escucha las opiniones de su equipo y muestra respeto ante las opiniones contrarias, se preocupa por las necesidades de los demás, escuchando y resolviendo conflictos, buscando junto a su equipo soluciones a problemas, este líder es considerado más que todo como un mentor, alguien en quien se puede confiar y con quien se puede trabajar y a quien se puede ser leal.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 liderazgo transformacional

LIDERAZGO:

John C. Maxwell; Nos dice que liderazgo; es que las personas de un lugar determinado ya sea de una organización, institución, etc. Mejoren en cuanto a las actividades que realizan, en cuanto a su forma de pensar y esto sucede bajo la orientación y guía de un líder, y a este a su vez lo conceptualiza como a una persona quien es capaz de influir en los trabajadores, de esta manera mejorar sus aptitudes y su desempeño en lo laboral. Su influencia puede llegar a ser tal que sus subordinados lo ven como un guía y ejemplo. Siendo este el concepto de líder, se puede decir que un líder, va mucho más haya de ser un jefe el cual da órdenes, este será más bien alguien que guíe el trabajo en equipo, que inspire confianza y que por supuesto motive a los que lo siguen y estos a su vez mostraran confianza, lealtad, y voluntad al momento de realizar una actividad para el cumplimiento de alguna meta común. De esta manera se ve reflejada la labor que cumple el liderazgo en las personas.

En la teoría clásica se refleja la poca preocupación por el liderazgo y sus implicancias. Muchos de estos autores clásicos, no mostraron mucha importancia ni interés frente al tema y se refirieron al liderazgo de manera ya que no vieron el fondo y como el liderazgo puede transformar personas y cambiar organizaciones completas, la teoría clásica estaba centrada solo en los directivos y en los niveles superiores y todo cuanto estos podían ejercer sobre los niveles inferiores y todo lo que estaba relacionado con el cumplimiento de funciones y actividades. Muy por el contrario si se habla de la teoría de las relaciones humanas, se puede comprobar que la influencia del liderazgo en cuanto al comportamiento de los seres humanos es enorme. Si en un inicio la teoría clásica hubiera dado la importancia requerida al liderazgo y los beneficios que este trae, pues ahora tendríamos muchos líderes. En cuanto a educación se puede notar que muchos docentes no practican el liderazgo ni en sus instituciones , ni en sus familias y mucho menos en la sociedad, en la actualidad se necesita de docentes que sean líderes, y que demuestren esto en las instituciones en las cuales laboran , en su desempeño como docentes con los estudiantes en las aulas, y en la institución con la comunidad educativa, haciendo visible su labor docente y esta se vea reflejada en los estudiantes y en los logros de la institución.

"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos". (Chiavenato p.104)

En una situación interpersonal, en efecto siempre hay una serie de interinfluencias que se suscitan entre las persona de acuerdo a intereses y propósitos, aquí es bastante evidente la presencia del líder con su influjo de dirigir el proceso con miras a lograr el objetivo previsto.

En lo afirmado por Chiavenato, liderazgo entonces es la relación interpersonal de todos los actores, la cual se basa en la comunicación, el saber escuchar todo esto con el fin de lograr objetivos en común. Es muy importante recalcar la importancia de la comunicación en el liderazgo ya que esta es imprescindible. El logro de los objetivos en una organización se da porque existe comunicación, porque se escuchan las opiniones, sugerencias, observaciones, etc. Un líder tiene que ser asertivo y mostrar por ende este tipo de comunicación con sus seguidores ya que cuando los trabajadores de una organización se sienten escuchados, y respetados, pues asumen que se les valora y se les considera por ende su trabajo será optimo por que pondrán más empeño, esmero y voluntad para desarrollar alguna actividad para el logro de una meta institucional. El líder que es comunicativo expresa sus sentimientos, valores, propósitos, ideales, etc. y en base a estos los seguidores tienen un modelo al cual seguir y respetar, creándose así un vínculo de admiración, respeto y lealtad hacia el líder.

LIDER: "El líder debe inspirar confianza, ser inteligente, perceptivo y tener decisión para liderar con éxito" (Chiavenato p.106), Chiavenato, hace referencia a las cualidades del líder que a diferencia de quien no lo es, debe generar mucha confianza entre sus seguidores, de manera que la gente crea en él por su inteligencia para tomar certeras decisiones. El líder entonces es aquella persona que se muestra segura de sus decisiones y para ello primero tiene que ser indagador, ver los pros y los contra, actúa con inteligencia frente a los desafíos quiere decir piensa en el bien de la organización y no en sus intereses personales al tomar una decisión, es aquel que muestra confiabilidad a sus subordinados en lo que dice y hace así sus seguidores se sienten seguros y confiados al trabajar. El

líder tiene que inspirar más que confianza un ambiente acogedor donde los trabajadores se sientan respetados, escuchados, valorados, así estos últimos realizaran sus deberes con voluntad sintiendo que esto beneficiara a la colectividad y siendo el parte de esta colectividad. Los seguidores ven en su líder a una persona segura, que toma las mejores decisiones no solo pensando en el bien de la organización sino en cada uno de los que integran dicha organización poniendo importancia a las necesidades individuales de estos y valorando el esfuerzo que realizan para el logro de las metas en bien de la organización.

Murillo (2006) habla sobre el liderazgo el cual tiene que partir del interior de la persona, tiene que nacerle el ser o querer ser líder, el cual tenga cualidades como son el de facilitador, gestor, que sepa impulsar nuevos retos, que sea transformador y que sepa coordinar estos aspectos, sean competentes, tengan aptitudes de líder, que muestren su compromiso por mejorar la educación, estén dispuestos a motivar a la sociedad y a que esta cambie en un bien colectivo. Al tener este tipo de personas con miras al futuro y con expectativas altas frente al que hacer educativo, las cuales además sean facilitadores, que sepan gestionar, etc., entonces nuestras instituciones educativas tendrán avances significativos, esto se verá reflejado en el desempeño docente y en los estudiantes. El líder tiene que ser el que motive la transformación en los trabajadores, mostrando una actitud de predisposición en la mejora de la institución, que estén comprometidos con el cambio en bien de la institución en la cual laboran, se necesita de personas que cuando vean el futuro sea para trazarse nuevos y mejores retos los cuales se desarrollen y que el esfuerzo que pone cada trabajador para el logro de una meta sea reconocido, valorado, un verdadero líder es capaz de lograr los objetivos trazados junto a sus seguidores, a quienes reconoce el esfuerzo y voluntad. El líder transformacional tiene muchas características positivas que logran en la persona cambios afortunados, y si un docente logra ser un líder transformacional, el desempeño que realice como docente en una institución reflejarán su esfuerzo, dedicación, esmero, ya que los estudiantes mostrarán actitudes positivas, de líderes, y la institución donde labora estará en proceso de cambio, y este cambio tendrá que ser reforzado si lo que se quiere es el bien común para lo cual el líder

tendrá que trabajar mucho más e inspirar en los demás trabajadores confianza y motivarlos a seguir los nuevos retos.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Bernal Bass plantea un modelo de liderazgo, llamado liderazgo transformacional, el cual tiene sus orígenes en el modelo de liderazgo que planteo Burns en 1978, según los conceptos fundamentales de este último nos dice que se pueden distinguir dos tipos de liderazgo opuestos los cuales vendrían a ser el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional.

Burns describe que en el liderazgo transaccional se manifiesta una relación costo – beneficio, o en otras palabras existe un intercambio entre el líder y sus subordinados, donde estos últimos son beneficiados con un bien de valor a cambio del trabajo brindado frente a este hecho es Bass quien confirma la existencia de esta relación costo-beneficio.

En contraposición, surge el liderazgo transformacional el cual viene a ser uno distinto al anterior, en la que todo los trabajadores son indispensables para el cumplimiento de las metas de la organización, por ello estos están bien comprometidos en la misión encomendada, dejando a un lado sus intereses personales y sobreponer los intereses colectivos para el bien de la organización y la de todos los participantes en ella, para la realización de todo esto primero se tiene que emerger de la conciencia de los trabajadores.

Bass argumenta que “un líder podrá exhibir de acuerdo con las circunstancias y lo que éstas demanden, diferentes patrones de liderazgo”. (Bass, 1999, p 9)

El liderazgo transformacional, es algo como una motivación intrínseca que hace que la persona accione o deje de accionar por iniciativa propia, sin la espera de recibir recompensas materiales. Una fuerza interna le dicta lo que tiene que hacer, aquí está el trabajo del liderazgo transformacional, que llega a lo más íntimo del ser para crear una iniciativa en la conciencia del seguidor para la realización de la tarea, a cambio de nada, por la satisfacción de la labor cumplida en favor de un bien común. Un líder transformacional tiene la capacidad de generar en sus seguidores

la predisposición en el cumplimiento de una meta en común, dejando de lado sus intereses personales y poniendo énfasis en los intereses de la organización y al realizar este su labor lo hace con voluntad y pone su empeño y esfuerzo para el cumplimiento de las metas.

De acuerdo a como indican B. Bass y Avolio (1985) (citado por Thieme, 2005, pág. 177) el liderazgo transformacional tiene cuatro factores o componentes básicos, los cuales son importantes en el desarrollo del liderazgo transformacional:

- Carisma o Influencia idealizada.
- Estimulación intelectual.
- Consideración individualizada.
- Motivación inspiracional.

Carisma o influencia idealizada: este factor es considerado muy importante para la construcción del liderazgo e indica que, el modo en cómo se comporte el líder lo hará admirable ante los demás, muchos movimientos usan el concepto de carisma en sus organizaciones así tenemos a los políticos, la religión, las grandes empresas, etc.

De acuerdo a lo manifestado por Vega & Zavala, (2004) el carisma es un factor de mucha importancia para un líder transformacional, ya que un líder al ser carismático puede lograr que sus seguidores se motiven, y estén dispuestos a dejar a un lado sus intereses personales para sobreponer los intereses de la organización. El líder transformacional se caracteriza por tener consideración individualizada con cada uno de sus seguidores, pudiéndose así evidenciar en los seguidores la voluntad y el esfuerzo al realizar un trabajo.

Como se manifestó anteriormente, aquí se está frente a una motivación intrínseca llamada también motivación auténtica que consiste en que la persona realiza una labor, cumple con una tarea a cambio de no recibir recompensas. La recompensa más grande es la satisfacción de haber servido a los demás, de acrecentar el propio desarrollo personal. Si se llega a lograr esto en la persona, entonces es auténtica la labor del líder transformacional. El líder transformacional tiene que ser carismático, de esta manera puede lograr que las metas planteadas a sus subordinados sean cumplidas por estos sin la necesidad de buscar un beneficio

personal, sino por el contrario que beneficie a los objetivos o metas trazadas por la organización.

Estimulación intelectual

Respecto a esta dimensión Bass y Avolio, (1994) citados por Vega & Zavala (2004) Dan a entender que el líder transformacional es aquel que siempre está motivando a sus seguidores para que estos demuestren sus habilidades, para que logren ser creativos, los estimula a pensar en nuevas formas de cómo resolver los problemas a que den nuevas soluciones, opiniones innovadoras que sean en bien de la colectividad, tomando siempre en cuenta las diferentes opiniones y respetando las diferentes posturas por más que estas sean distintas al la del líder, ya que este último se caracteriza por su empatía, carisma, por ende no puede andar criticando a los demás, ni los errores de estos en público.

Esta acción motivadora recae a la parte cognitiva, intelectual de los seguidores; funciona cuando se está al medio de serios problemas donde aparentemente no parece haber una solución, ante esto, el líder no da la respuesta porque no la tiene, si no hace primero que las personas de su dirección piensen inteligente y creativamente la salida, sabe que cuando la gente se encuentra en medio de problemas es cuando piensa más y más rápidamente, entonces crea un espacio adecuado para el desarrollo de la innovación y la creatividad entre sus seguidores.

Bennis y Nanus (1985) citados por Thieme, (2005) Comenta que si en una organización se quiere realizar cambios innovadores, creativos es necesaria la confianza que el líder pueda brindar a sus seguidores, ya que los cambios muchas veces causan miedos, resistencias a los nuevos desafíos, porque estos a su vez necesitaran ser intentados una y otra vez para su posterior aceptación, es por ello que se requiere que los seguidores tengan confianza en el lider ya que esto ayudara a que este paso o trance de lo habitual a lo nuevo sea aceptado por los seguidores sin trabas ni resistencias.

Por eso es que los auténticos líderes no castigan el error como hacen los jefes tradicionales, sino que transforman ese momento en una oportunidad para el aprendizaje y así se solidifica la confianza en el líder. De esta manera se podrá apreciar que los subordinados no pierden la confianza en el líder y transforman ese momento de cambio en una nueva oportunidad para seguir avanzando en bien de

la colectividad, creando así un ambiente de perseverancia del equipo ante el logro de una meta en común.

Consideración individualizada:

De acuerdo a lo manifestado por Bass y Avolio, (1994) y citados por Vega & Zavala, (2004) Un líder que es transformacional pone mayor atención a las necesidades de sus seguidores ayudándolos a ser mejores cada día, este líder también se caracteriza por actuar como un mentor para sus seguidores, y de esta manera conseguir que cada seguidor se sienta valorado, considerado como un integrante importante en el desarrollo de las actividades y los nuevos retos que se tienen que cumplir en bien de la colectividad.

Las personas, a menudo, necesitan ser valoradas, reconocidas, escuchadas. Tomarles en cuenta es valorar a la persona, hacer que eleve su autoestima lo que significa un camino a su autorrealización individual. La persona valorada se siente con firmeza en el desempeño de sus roles, diferente de las subestimadas y prescindidas que muestran su desinterés y apatía en el cumplimiento de sus roles. El líder transformacional en este entender toma mucha importancia a las necesidades individuales de los trabajadores dándoles así espacios de dialogo en el cual el líder es un protagonista que escucha y dialoga con los subordinados en pro de soluciones ante las necesidades, dándoles así una especial atención y valorándolos individualmente ya que no solo son trabajadores sino personas que sienten, lloran, ríen, etc. y necesitan ser consideradas.

Motivación inspiracional

Bass y Avolio, (1994) citados por Thieme, (2005). Quien refiere que un líder transformacional muestra a sus seguidores motivación, para que estos a su vez se sientan inspirados en la realización de alguna actividad de la organización. Un líder que es transformacional tiene que ser capaz de transmitir a sus seguidores el entusiasmo para la resolución de algún problema, el líder tiene que ser optimista de este modo lograr que sus seguidores también lo sean, mostrándoles el futuro, el cual tiene que ser atractivo y de esta manera lograr que sus seguidores tengan una visión prospera en cuanto a ello.

El entusiasmo se contagia, se trasmite para crear ambientes favorables de relación y trabajo, el entusiasmo es como un motor que impulsa las acciones, alienta el

espíritu del decaído e impulsa el vigor para la batalla, de esto es plenamente consciente el líder transformacional que despliega un conjunto de estrategias para impulsar al grupo por mucho que tenga al abismo al frente, los anima en plena oscuridad porque sabe que luego el producto será ver la luz. Al motivar a los trabajadores a realizar su trabajo con entusiasmo, con ganas de mejorar, con un compromiso sincero, se crea un ambiente positivo que inspira confianza ánimos de seguir adelante, de querer alcanzar las metas de la organización, esto también le ayudara al trabajador en su vida personal, familiar y social. Ya que la motivación inspiracional no solo se dará a conocer en su ámbito de trabajo sino que también se reflejara en su entorno y con quienes interactúa.

En cuanto a lo que plantea Bass (1985) citado por Vega & Zavala, (2004) Se comenta que la inspiración no siempre viene del líder , si no que puede ser que el seguidor genere esa inspiración o motivación en base a lo que ocurre en la organización donde labora, es así que puede o no tener su cimiento en el carisma, los cuales pueden ser de mucha ayuda para que el líder motive a sus seguidores a pensar primero en los intereses de la organización por encima de los intereses personales que estos puedan tener.

Cuando se habla de inspiración se piensa en el campo del arte y la literatura, para hablar del genio que tienen los artistas para plasmar sus obras. En el liderazgo es preponderante este genio que emerge desde el interior de la persona para plasmar algo creativo, algo renovador y original, para animarse en los peligros y emprender la tarea. La inspiración se trasluce en la conducta de los seguidores que se alinean al influjo del líder.

1.3.2 Segunda variable desempeño docente

Desempeño Docente:

MINEDU (2016) nos da a conocer: Esta orientación permite el desarrollo del docente con una reflexión crítica de su tarea basada en la adquisición de competencias deseadas para el delicado proceso de enseñanza-aprendizaje. La continua práctica y reflexión permitirán el afianzamiento y desarrollo de competencias adecuadas, ya que no se consigue ni desarrolla una competencia en un proceso rápido e inmediato.

Montenegro (2015) por su parte da a conocer que: desempeño docente son un grupo e acciones concretas que el docente realiza para llevar a cabo sus funciones. La función fundamental es la que despliega en el aula, en el proceso de enseñanza-aprendizaje donde el docente combina una serie de factores aparte de sus conocimientos que debe impartir. Están la ejecución adecuada y pertinente de estrategias y técnicas previamente seleccionadas tomando en cuenta , el tema , las condiciones de los estudiantes, el ambiente sociocultural, se debe sumar a esto, el ambiente institucional, el ambiente del aula y del propio docente como dice Montenegro.

Pérez (2017) quien manifestó lo siguiente: que el desempeño es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. La tarea del docente, la acción que realiza es la de educar, el docente no es únicamente transmisor de conocimientos, sino de encausar la formación humana de manera integral.

Bretel (2002) quien se pregunta: ¿Que es desempeño docente? opina: Es necesario describir cual es la tarea educativa del docente y dentro de este ambiente, ayudar, desde este sitios organizarlos para la enseñanza continua, y estos den un crecimiento completo de las personas, incluyendo todas esas partes que son necesarias para un ser humano, el docente será un mediador y asistirá en todo momento para que sus alumnos desarrollen más rápido sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valoren los de otros compañeros ya sea individual y a nivel social los docentes tienen que darles confianzas para este trabajo. Se refiere al aprendizaje integral de cada personaje de la humanidad en todas sus aspectos, como un ser total, complejo y unitario expuesto al fenómeno educativo.

Montenegro (2003) por su parte menciona que: Para el ejercicio docente se necesita un conjunto de medios y materiales que no da el Estado, sino que el profesor debe elaborar con antelación, de acuerdo a su planificación. Esto, evidentemente, demanda una serie de costos económicos y tiempo. Esta tarea se realiza fuera de las horas de la escuela que no es compensado con reconocimiento alguno.

Montenegro (2003) considera asimismo que el desempeño del docente se entiende como: es la realización de cada tarea, este se encuentra organizada pero todo en función del docente, estudiante, al entorno que lo rodea a el mismo, el desempeño por lo tanto se da a conocer en todo nivel .por lo tanto la evaluación es para mejorar la calidad docente. El texto señala claramente la bondad de la evaluación del desempeño docente que está orientado a lograr una mejora continua del proceso ya que toma en consideración todos los componentes objetivos que posibilitan la acción educativa como son, los estudiantes, el aula, la institución educativa y la sociedad.

Vidarte (2005) Por otro lado, considera que: El desempeño docente nos da a conocer de que el docente no solo comunica los aportes que él tiene a sus alumnos sino que también tiene que acertar y empezar a explotar todo lo posible los pocos recursos educativos que este tiene. Sin menos preciar que si habría más recursos la enseñanza sería mucho mejor en los centros educativos. En el enfoque tradicional de la enseñanza se consideraba a la educación como una simple transmisión de conocimientos. Hoy día, en la sociedad del conocimiento tal como está catalogado el tiempos actual, ya no es simplemente transmisión de conocimientos, porque en muchos casos, el alumno ya lo puede tener aquello que le iba a dar el profesor, sino que es generar espacios de aprendizaje autónomo, y lo que es más fundamental, educar, trazar una línea de cambio personal en el alumno.

Acevedo (2002) Vemos aquí la función del educador y el rol que este cumple en su labor profesional de cada día, como enseña, como prepara sus clases con el fin de un aprendizaje óptimo Aquí yace una acepción más general que el a anterior concepto, toda vez que Acevedo no detalla tanto el desempeño pero sí, menciona l el perfil que se debe tener alineado a la profesión docente.

Cahuana (2006) menciona: Es la actuación objetivo que un sujeto realiza que son sus obligaciones, legales, institucionales, sociales los cuales son de propio educador como podemos ver, es un conjunto de actividades pensadas lógica y

creativamente para encausar todo el proceso de enseñanza aprendizaje y este conlleve a un buen desempeño de los docentes lo cual es propio de docente.

De la Cruz – Montalvo (2011) Es decir, el desempeño docente abarca muchos aspectos que debe combinar adecuadamente el docente a cuenta de su desempeño en situaciones concretas de enseñanza-aprendizaje y en el quehacer educativo.

Menciona que el desempeño docente no solo es un fin económico ni tampoco la importancia del servicio que da a la sociedad. Sino la calidad de educación que el docente da a sus alumnos con el fin de llegar a un aprendizaje de calidad.

Montalvo (2011).Evidentemente que no es un simple desempeño, como una acepción general de cumplir la tarea encomendada sino tiene que ver la calidad de la persona que cumple con el desempeño, cuenta su formación recibida que si es de calidad, también será de calidad su desempeño posterior.

Cuenca (2011) afirma que: El desempeño docente es de suma importancia en los temas o debate a nivel internacional donde el docente cumple un sistema de acciones para lograr el triunfo en sus labores educativas. A parte de todo esto ha llegado a ocupar puesto importante en las agendas de investigación educativa, nos lleva a entender de que la formación de la carrera docente al igual que los que están ligados al establecimiento y por ende a la evaluación. El tema tratado sobre desempeño docente aparece por el discurso que nos dan los encargados del magisterio, Al empiezo de la década pasada.

Concepto de docente:

Cooper (1997) Según sus estudios sobre la definición de docente confirma y determina que viene a ser el individuo que se compromete y apoya a los sujetos para que ellos se puedan desenvolver de forma nueva y diferente ante diferentes aspectos de su vida. Es el principal agente de aprendizaje y de cambio, responsable de proyectar la formación humana, aquí yace la parte delicada y difícil ya que la formación humana es tarea social.

Definista (2016) Según este concepto nos dice que el docente también llamado profesor o facilitador es la persona que habiéndose preparado en base a una ciencia determinada da a conocer sus saberes. Por otro lado, la palabra maestro

se le suele asignar al docente sin tener en cuenta que maestro es aquel que posee una habilidad en la cual se perfecciona, por este motivo un docente no puede ser maestro ni viceversa. Pero tengamos en cuenta, que ambos deben tener conocimientos y habilidades para de este modo poder ser guías en un proceso ya sea de aprendizaje en un determinado entorno.

En la realidad no todos tienen esa habilidad pedagógica. Las habilidades se consiguen tras un proceso de ejercicio y práctica continúa, en nuestro medio se da mediante las instituciones formadoras de docentes, profesionales en educación para los diferentes niveles educativos que existen.

Arellano (2011). La palabra docente proviene del latín docens, esta a su vez deriva del termino docēre que significa (enseñar). Por ende se puede decir que el docente es aquella persona que enseña.

Docente tradicionalista:

Arellano (2011) Nos da a conocer que es un experto capaz de modificar la conducta, es aquel personaje que piensa que es dueño del conocimiento, el cual lo comparte con sus educandos, el cual se considera que lo sabe todo, el indica que no quiere saber nada de lo actual pues lo que aprendió anteriormente lo considera lo mejor que aprendió. El ya no quiere actualizarse pues considera que recuerda todo y repite los mismos programas una y otra vez. El aprendizaje se puede ver en el cambio de conducta.

Docente reflexivo:

Arellano (2011) Aquí nos lleva a conocer que el docente en este campo de acción es más completo pues supervisa que todo esté bien preparado pues tiene en cuenta los contenidos y objetivos que quiere alcanzar en sus diferentes propuestas, todo esto observando a sus alumnos y ellos puedan mejorar algunos aspectos que les interese, organizando un lugar acogedor donde puedan desarrollarse, y los estudiantes despierte su agrado y lograr las propuestas deseadas. Por ende se sabe que la sociedad es un influjo en la educación. Y este siempre estará en su vida diaria

Docente constructivista:

Arellano (2011) El modelo de este docente, no se dirige solo, pues busca que sus alumnos construyan su propio conocimiento, lo cual parte de sus saberes previos

de sus alumnos .pues empieza con una lluvia de ideas concerniente a un tema de aprendizaje y que los alumnos analicen sola su nuevo conocimiento.

MINEDU (Artículo 3º) Nos da a conocer que el profesor es un profesional de la educación, en donde el profesor tiene un título o licencia de educación, donde sus calificaciones y competencias son certificadas oportunamente .esto hace que los profesores den un servicio público donde lo primero es velar por los derechos de los estudiantes y su entorno dando una educación con valores. Pide un crecimiento completo y que este sea constante e intercultural.

Factores que influyen en el desempeño docente

Según, Montenegro (2003) el desempeño docente está determinado por tres factores:

Factores asociados al docente: en esta parte nos da a entender que la carrera docente es decir que el profesional pasa por diversos aspectos sociales como son la salud, motivación, compromiso, que conlleva a decir que hay una unión entre la profesión y el desempeñarse eficazmente.

Factores asociados al estudiante: son parecidos a los de docente los cuales son salud, preparación motivación, compromiso. Los cuales son subordinados a las: distintas condiciones familiares la situación de socio económica que estos tienen la del docente y el lugar. Aquí el docente entra como motivador de sus alumnos el cual dice que si el crecimiento del docente incluirá el crecimiento de sus alumnos. El contexto socio cultural: nos da a conocer que dependemos de una sociedad el cual se encarga de la parte social, económica, política y cultural la cual actúa como una gran dominio sobre el desempeño docente con el fin de ayudar a salir adelante a nuestro país.

Montenegro señala a los agentes fundamentales del proceso educativo en mutua interacción como la enseñanza y el aprendizaje, esto es el docente y el alumno, relacionados mediante un contenido educativo. Esta relación no se da en el vacío,

sino está concretamente determinado en una realidad histórica, en una parte de la realidad, esto es el contexto sociocultural que determina la acción educativa.

Dimensiones del Desempeño Docente

MINEDU (2016) refirió que se vive en medio de un contexto de revolución educativa, por eso, El ministerio de educación aprueba el marco del buen desempeño docente, poniendo énfasis en la calidad, pertinencia y eficacia de la tarea pedagógica de los maestros, se delimita entonces las estrategias, las metodologías, recursos y mecanismos que se utilizarán para brindar una educación de calidad dentro de un enfoque intercultural e inclusivo.

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2016) Comprendió que se tiene que elaborar los programas curriculares, unidades y sesiones y que estos sean una respuesta a los intereses y necesidades de los estudiantes. Donde el docente debe conocer las características a nivel global de sus estudiante, también debe tener en mente los contenidos disciplinares que este va a dar a conocer, los recursos metodológicos y estrategias, para el cumplimiento de su labor como docente, este tiene que confiar en la coherencia de sus aprendizajes que quiere lograr, materiales didácticos que utilizará y por ende el tipo de evaluación que realizara. Esta dimensión le permite al docente pensar con anticipación lo que será su tarea.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

MINEDU (2016) Ahora el docente es el conductor de la enseñanza donde el docente debe dominar diferentes métodos para así poder dar un aprendizaje óptimo pero para el logro de esto el docente va utilizar todos sus materiales educativos, instrumentos y también la evaluación, con el fin común del propósito de aprendizaje. Que sus estudiantes tengan una actitud reflexiva y crítica. Es la parte de ejecución del proceso, el momento de la actuación. De aplicar lo planificado para llegar al objetivo previsto.

Dimensión 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

MINEDU (2016) Da conocer que gracias a una permanente participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo nacional y un

cooperación de todos los miembros de la comunidad educativa para tener un clima institucional favorable. Es el trabajo en equipo, reflexionado en conjunto acerca de la práctica pedagógica realizada y por realizar. El intercambio de experiencias es valioso para comprender cada vez mejor el trabajo.

Dimensión 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

MINEDU (2016) Se refiere a la realización del docente. Aunque la teoría de motivación dice que no hay personas totalmente realizadas, pero si se puede caminar en esa dirección, uno de los ingredientes es la capacidad desplegada en el trabajo y la satisfacción de la buena labor realizada.

Concepto Evaluación:

Mateo (2005) menciona que la fuente para recoger información pertinente es la evaluación. No se puede tomar decisiones de certeza cuando se carece de información, en este sentido, la evaluación ofrece o brinda un conjunto de informaciones para tomar correctamente las decisiones.

Jiménez (2006) indica que evaluación en este caso se tendría que ver el ser del profesor, sus cualidades, su vocación, sus disposiciones para la educación y la enseñanza, aspectos personales muy esenciales en la tarea, aparte de saber utilizar convenientemente las estrategias metodológicas.

Evaluación de desempeño docente:

Rodríguez (1999) considera lo siguiente: La evaluación del desempeño docente, viene a ser propio de la institución el cual es decir, que es consustancial al proceso de enseñanza-aprendizaje. Hay una planificación, una ejecución y una evaluación en cualquier proceso racionalmente pensado, ya, la tarea educativa no puede estar al margen de este proceso lógico. El espíritu de la evaluación es que permite tomar decisiones para la mejora continua.

Valdés (2000) menciona que la evaluación que se les toma a los docentes es para recoger información y con esta tomar decisiones, frente a lo encontrado esto se da con el fin de mejorar la educación y por supuesto el de tener resultados óptimos en un plazo determinado.

No debe causarles molestias a los docentes la labor de evaluación del desempeño ni tomarlo como algo punitivo, sino, entender que el espíritu de esta acción evaluativa es para reflexionar acerca de la práctica pedagógica, para ir mejorando continuamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Valdés (2004) En una de sus ponencias en Cuba en el encuentro iberoamericano de evaluación de desempeño docente indica lo cual significa que el eje central del proceso es el docente, el que pone en práctica una concepción educativa, es el referente de un cambio en la política educativa determinada, por eso se dice a menudo que el profesor es el principal agente que ejecuta la tarea educativa. Entonces un intento de reforma o de mejora debe pasar necesariamente por el trato con el docente.

Fines de la evaluación del desempeño docente:

Cerisola y Páez (2003) mencionan: En efecto, cuando una persona no es capaz de reconocer las fortalezas y debilidades de manera consciente, sobrevendrá la inconformidad y la insatisfacción, no se sabe cómo se está trabajando. La evaluación del desempeño docente, en el quehacer educativo, es necesario para reflexionar acerca de misma práctica para trazar una línea de mejorar cada vez el proceso formativo y hacer frente a los problemas que se presentan.

1.4. Formulación del problema

Ante la problemática descrita se formula las siguientes preguntas:

¿En qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz- Paucartambo?

¿Cómo es el liderazgo transformacional en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz- Paucartambo?

¿Cómo es desempeño docente en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz- Paucartambo?

¿En qué medida las dimensiones del liderazgo transformacional se relacionan con las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz-Paucartambo?

1.5. Justificación del estudio

Justificación legal:

Según el decreto supremo: D.S. N° 017-2012-ED [Ministerio de Educación y el Ministerio del Ambiente]. Por el cual se aprueba la Política Nacional de Educación Ambiental. Diciembre 19 de 2012. En el cual nos indica como una medida de crecimiento y mejora educativa; la calidad de vida, mejora del entorno y el bienestar social. En ese entender el liderazgo transformacional toma un papel importante ya que si no tenemos docentes bien preparados, con ambiciones de líder transformacional, lo anterior expuesto no será posible.

Justificación teórica

En nuestro actual sistema educativo del Perú, es necesario hacer un nuevo estudio ya que vemos día a día el bajo rendimiento académico en nuestros estudiantes y el bajo desempeño docente en nuestros profesionales de la educación, es por ello que se debe tener en cuenta que nuestros docentes peruanos no están siendo formados como líderes transformacionales y es de vital importancia volver a hacer investigaciones en este sentido, ya que un docente que es líder transformacional lo demuestra en su desempeño como docente en el aula y por ende con los estudiantes.

El marco del buen desempeño docente muestra en sus dimensiones la forma como enseñar, aprender y tener en consideración las buenas prácticas docentes que sean equitativas, innovadoras y eficientes todo esto con el fin de que los estudiantes puedan ser personas de juicio crítico, preparados para enfrentar los desafíos de la sociedad y tener profesionales de la educación competentes. Ya que el liderazgo transformacional se encuentra relacionado con el desempeño docente también tomamos en cuenta a los autores, que nos hablan acerca de liderazgo y sus beneficios..

Justificación práctica

Teniendo en consideración que para realizar el presente trabajo de investigación, se realizó una serie de estudios teniendo en consecuencia un trabajo significativo, con el que se puede ayudar a la mejora de nuestra educación.

Cabe indicar que en el proceso de dicha investigación, se encontraron trabajos similares al presente, con esta afirmación se considera que teniendo investigaciones ya realizadas anteriormente a esta, puede este trabajo de investigación ser de mucha ayuda a la práctica docente. Los resultados obtenidos en la investigación tendrán que ser entregados y difundidos a la comunidad educativa involucrada, ya que con esto se piensa que dicha institución tendrá que realizar cambios para mostrar mejoría en la educación y el desempeño docente teniendo como referencia la práctica del liderazgo transformacional ya que un docente que es líder transformacional, realiza cambios positivos en bien de la colectividad.

1.6. Hipótesis:

1.6.1. Hipótesis General:

El liderazgo transformacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz – Paucartambo.

1.6.2. Hipótesis Específicos:

El liderazgo transformacional en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz- Paucartambo es regular.

El desempeño docente en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz- Paucartambo es regular.

Las dimensiones del liderazgo transformacional se relacionan directa y significativamente con las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz- Paucartambo.

1.7. Objetivos:

1.7.1. Objetivo General:

Determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz – Paucartambo.

1.7.2. Objetivos Específicos:

Describir como es el liderazgo transformacional en la Institución Educativa José Pérez Armendariz- Paucartambo.

Describir como es el desempeño docente en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz- Paucartambo

Determinar en qué medida las dimensiones del liderazgo transformacional se relacionan con las dimensiones del desempeño docente en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz- Paucartambo.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

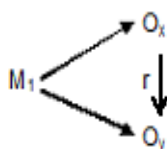
El tipo de investigación que se utilizó para el desarrollo del presente trabajo de investigación es, descriptivo correlacional. Es descriptivo, porque el propósito es describir o analizar el problema, es correlacional, porque analiza la relación entre dos variables; el liderazgo transformacional y el desempeño docente.

Y por las características de la investigación el presente estudio es de **diseño no experimental** de corte transversal o transeccional correlacional.

Es no experimental, porque se observa los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos es decir no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador (Hernández y otros; 1998, p. 188)

Es de corte transversal o transeccional correlacional, porque este diseño describe relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. (Hernández y otros; 1998)

Tipología:



Dónde:

- M₁ : Es la muestra
- O_x : Observaciones de la variable liderazgo transformacional
- O_y : Observaciones de la variable desempeño docente en el aula
- r : La relación entre las variables.

2.2 Variables, operacionalización.

2.2.1 Variables

Variable de estudio 1|

Liderazgo transformacional

Dimensiones

Bernal Bass propone cuatro componentes básicos para el liderazgo transformacional:

- Carisma o Influencia idealizada.
- Estimulación intelectual.
- Consideración individualizada.
- Motivación inspiracional

Variable de estudio 2

Desempeño Docente

Dimensiones

Según el Marco del buen desempeño docente se proponen cuatro dominios:

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.
- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.
- Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

2.2.2 Operacionalización

Variable de estudio 1: Liderazgo transformacional

Variable de estudio 1: Liderazgo transformacional

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:</u></p> <p>El liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad. (Bass, 1985, p.20)</p>	<p><u>Liderazgo transformacional:</u></p> <p>Según B. Bass el Liderazgo transformacional tiene las siguientes dimensiones:</p> <p>Consideración individualizada.</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Motivación Inspiracional</p> <p>Influencia idealizada</p>	<p>Consideración individualizada:</p> <p>se define por prestar atención y apoyo a las necesidades individuales de cada miembro de su equipo para su mejor desempeño. Reconocen y aceptan las diferencias individuales, les escuchan atentamente, les hacen sentirse valorados, delegan en ellos tareas como medio de desarrollo, y les supervisan por si necesitan apoyo sin que se sientan evaluados. (B. BASS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de atención a las necesidades individuales. ▪ Da a conocer cuáles son sus valores ▪ Demuestra sentido de confianza.
		<p>Estimulación intelectual:</p> <p>“La estimulación intelectual se define como el grado por el cual el líder motiva a los subordinados a pensar una y otra vez el modo en el que tienen que realizar las cosas, promueven la inteligencia y la racionalidad en la solución de problemas. (B. BASS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporciona formas nuevas de ver los problemas ▪ Considera perspectivas distintas en la solución de problemas ▪ Nuevas formas de ver el trabajo
		<p>Motivación inspiracional:</p> <p>El líder que posee esta habilidad logra motivar a la gente, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. (B. BASS)</p> <p>Influencia idealizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sabe motivar a los demás sobre su visión, de modo convincente. • Motiva a sus seguidores hacia un continuo conocimiento
		<p>El líder proporciona un diseño común de la visión y propósito, los valores y normas que le da sentido a la obra. (B. BASS)</p>	<p>Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfatiza la importancia de una misión común.

Variable de estudio 2: Desempeño docente

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño docente: “Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente” (MINEDU, marco de buen desempeño docente, 2016, p. 24)	Los cuatro dominios del marco de buen desempeño docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes “Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje” (MINEDU, <i>marco de buen desempeño docente</i> , 2016, p. 25)	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos. • Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.
	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes “Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar” (MINEDU, <i>marco de buen desempeño docente</i> , 2016, p. 25)	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones. • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes. • Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.

		<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>“Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes”</p> <p>(MINEDU, <i>marco de buen desempeño docente</i>, 2016, p. 26)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela. • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.
		<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> <p>“Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional”</p> <p>(MINEDU, <i>marco de buen desempeño docente</i>, 2016, p. 26)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. • Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social

2.3 Población y muestra.

Población

La población de estudio de investigación es censal, ya que está constituida por el total de docentes de la institución educativa José Pérez Armendáriz de Paucartambo, que vienen a ser un total de 34 docentes.

Muestra

Con referencia a la muestra se tiene que es universal, ya que está constituida por los 34 docentes.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Variable de estudio: Liderazgo transformacional

Considerando que la técnica apropiada es la encuesta y el cuestionario el instrumento más adecuado para la medición del análisis del liderazgo transformacional, y que éste tendrá más capacidad y será más representativo si incluye las dimensiones importantes del ambiente por estudiar (Mok y McDonald, 1994), se considera la siguiente técnica con su instrumento respectivo:

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario de autoevaluación del liderazgo transformacional.

Descripción:

- El instrumento de Liderazgo Transformacional consta de 25 ítems distribuidos en 4 dimensiones: Carisma o Influencia idealizada, Estimulación intelectual, Consideración individualizada y Motivación inspiracional propuesto por Bernal Bass

2.4.2 Variable de estudio: Desempeño docente

Las observaciones en el aula son la fuente más común de evidencia utilizada en los países de la OCDE. En este sentido para el desempeño docente se aplicó la siguiente técnica con su respectivo instrumento de recolección de datos:

TECNICA	INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente en el aula.

Descripción:

El instrumento para recolectar datos sobre el desempeño docente en el aula consta de 30 ítems distribuidos en 4 dimensiones: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

TABLA 1 ESCALA DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	Liderazgo transformacional	Desempeño docente
TIPO	Cualitativa Ordinal	Cualitativa Ordinal
ESCALA DE MEDICIÓN	Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.	Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.
CATEGORIAS	DEFICIENTE, REGULAR, BUENO, MUY BUENO	DEFICIENTE, REGULAR, BUENO, MUY BUENO

2.4.3. Prueba de confiabilidad y validez de los instrumentos.

Entenderemos como confiabilidad a la capacidad del instrumento para medir de forma consistente y precisa la característica que se pretende medir, incluyendo en si dos conceptos importantes cuales son los de consistencia interna y estabilidad temporal. La consistencia interna recoge el grado de coincidencia o parecido

(homogeneidad) existente entre los ítems que componen el instrumento. La estabilidad en el tiempo se refiere a la capacidad del instrumento para arrojar las mismas mediciones cuando se aplica en momentos diferentes a los mismos sujetos.

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica de Cronbach como indicador principal de esta, usada en cuestionarios en las que las respuestas no son necesariamente bipolares, sino que se dan en escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

El coeficiente α fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

**TABLA 2 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE
ALPHA DE CRONBACH**

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 21, los resultados obtenidos son los siguientes:

**TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Influencia idealizada	0.789	6
D2: Motivación inspiracional	0.762	6
D3: Estimulación intelectual	0.873	7
D4: Consideración individualizada	0.811	6
Liderazgo transformacional	0.905	25

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Liderazgo transformacional, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto, se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

**TABLA 4 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE
DESEMPEÑO DOCENTE**

	Alfa de Cronbach	N de Elementos
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	0,780	7
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	0.835	13
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	0.762	5
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0.847	5
Desempeño docente	0,812	30

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Desempeño docente, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es muy alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

2.1. Método de análisis de datos.

Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección serán organizados, resumidos y presentados haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos con ayuda del software IBM SPSS STATISTIC versión 21 y Excel.

Dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, usaremos la prueba estadística de τ de Kendall, que nos indica si estas variables están asociadas y en qué medida, para ello usaremos los dos tipos de pruebas que existen para el τ de Kendall:

- **Tau-b de Kendall.** Medida no paramétrica de la correlación para variables ordinales o de rangos que tiene en consideración los empates. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de

la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.

La fórmula usada para el cálculo de esta medida está dada por:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Donde n_p indica el número de no inversiones, n_q el número de inversiones y $n_{E(X)}$, $n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

• **Interpretación el valor de “Tau-b”:**

- De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
- De 0.20 a 0.39 Baja correlación
- De 0.40 a 0.59 Moderada correlación
- De 0.60 a 0.89 Alta correlación
- De 0.90 a 1.00 Muy alta correlación

III. RESULTADOS

3.1. Descripción.

A continuación presentamos los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Para la calificación de los resultados se utilizaron las escalas que pasamos a describir en las siguientes tablas:

TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Influencia idealizada	6-12	DEFICIENTE
	13-18	REGULAR
	19-24	BUENO
	25-30	MUY BUENO
D2: Motivación inspiracional	6-12	DEFICIENTE
	13-18	REGULAR
	19-24	BUENO
	25-30	MUY BUENO
D3: Estimulación intelectual	7-14	DEFICIENTE
	15-21	REGULAR
	22-28	BUENO
	29-35	MUY BUENO
D4: Consideración individualizada	6-12	DEFICIENTE
	13-18	REGULAR
	19-24	BUENO
	25-30	MUY BUENO
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	25-50	DEFICIENTE
	51-75	REGULAR
	76-100	BUENO
	101-125	MUY BUENO

**TABLA 6 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA
VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	7-14	DEFICIENTE
	15-21	REGULAR
	22-28	BUENO
	29-35	MUY BUENO
D2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	13-26	DEFICIENTE
	14-39	REGULAR
	40-52	BUENO
	53-65	MUY BUENO
D3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	5-10	DEFICIENTE
	11-15	REGULAR
	16-20	BUENO
	21-25	MUY BUENO
D4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	5-10	DEFICIENTE
	11-15	REGULAR
	16-20	BUENO
	21-25	MUY BUENO
DESEMPEÑO DOCENTE	30-60	DEFICIENTE
	61-90	REGULAR
	91-120	BUENO
	121-150	MUY BUENO

Resultados descriptivos por variables.

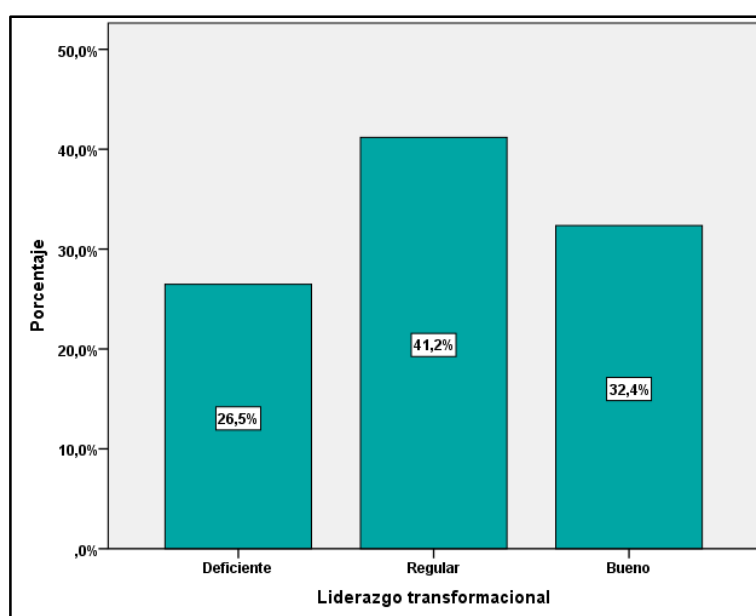
3.1.1. Resultados para Liderazgo transformacional

TABLA 7 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	9	26,5
REGULAR	14	41,2
BUENO	11	32,4
Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Liderazgo transformacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 26,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 41,2% considera que es regular, el 32,4% que es bueno. Se puede decir que teniendo un 41,2% de docentes que considera que el liderazgo transformacional en la Institución Educativa “José Pérez Armendáriz de Paucartambo” es regular, lo que significa que el liderazgo transformacional en dicha institución no está bien desarrollada en los docentes, ya que tenemos solo un

32,4% que considera que es bueno lo que significa que ni la mitad de docentes tiene un liderazgo transformacional bueno. Este resultado conlleva a pensar que los docentes de dicha institución no tienen una adecuada información sobre liderazgo transformacional, por ende no actúan como líderes transformacionales y que solo algunos de ellos cuentan con información sobre cómo ser un líder transformador, innovador, creativo, y muy por el contrario un 26,5% consideran que el liderazgo transformacional es deficiente en la institución antes mencionada.

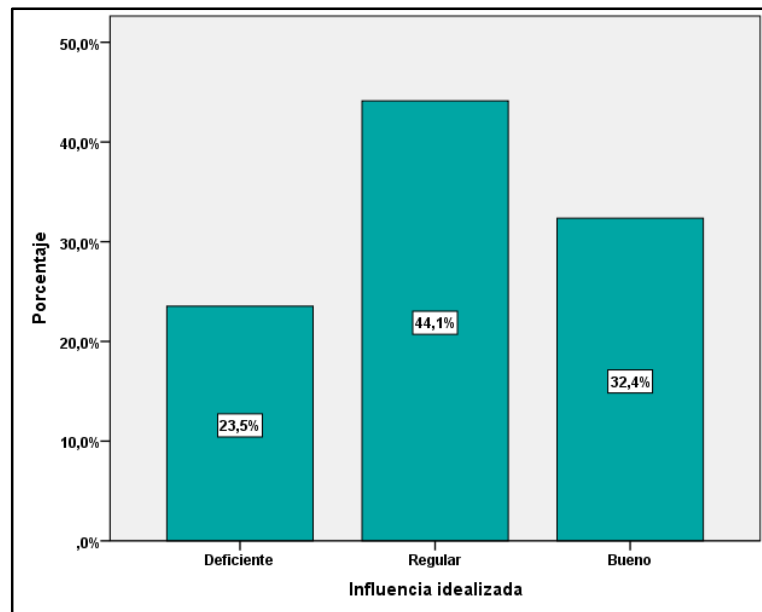
3.1.2. Resultados para dimensiones de Liderazgo transformacional

TABLA 8 INFLUENCIA IDEALIZADA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	23,5
REGULAR	15	44,1
BUENO	11	32,4
Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 INFLUENCIA IDEALIZADA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

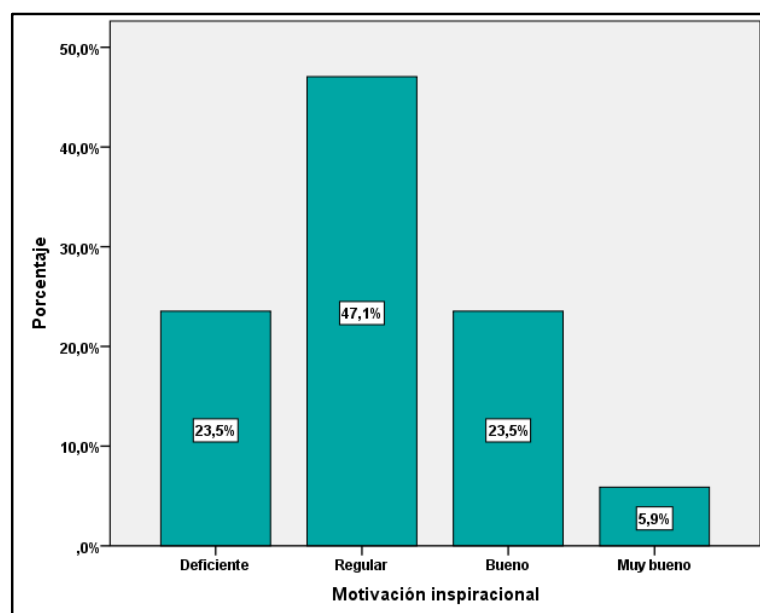
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Influencia idealizada de la variable Liderazgo transformacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 23,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 44,1% considera que es regular, el 32,4% que es bueno. Se tiene un porcentaje de 44,1% de docentes a quienes se les hizo la encuesta y estos refieren que el carisma o influencia idealizada en la institución educativa es regular, por ende se deduce que en la institución educativa la mayor parte de docentes no practica en su labor docente esta dimensión, y tenemos a un 23,5% que considera que la práctica de la influencia idealizada en los docentes es deficiente, pudiendo así deducir que este porcentaje de docentes no cuentan con la información necesaria y adecuada sobre el tema y mucho menos actúan acorde a esta.

TABLA 9 MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	23,5
REGULAR	16	47,1
BUENO	8	23,5
MUY BUENO	2	5,9
Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Motivación inspiracional de la variable Liderazgo transformacional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 23,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 47,1% considera que es regular, el 23,5% que es bueno y el restante 5,9% que es muy bueno.

Teniendo a un 47,1% de docentes, quienes consideran que la dimensión antes mencionada, en la institución educativa es regular, se puede decir que en dicha

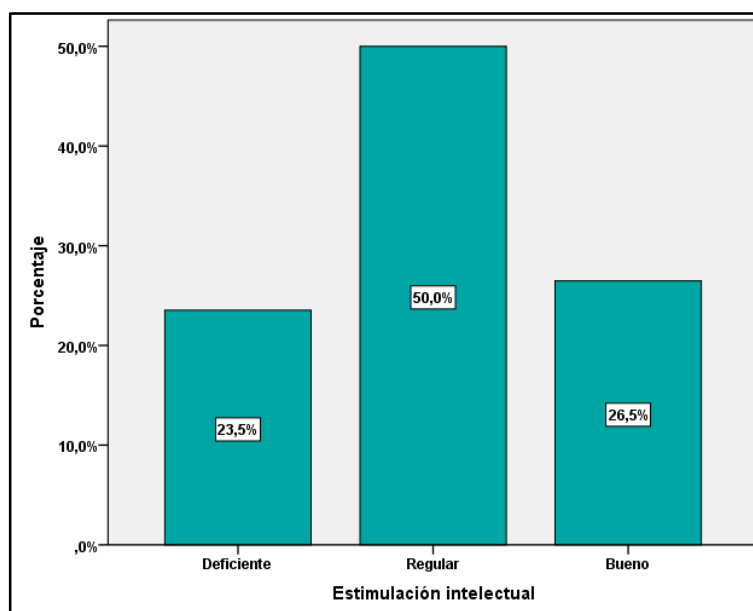
institución muy pocos docentes son motivadores, muy pocos de ellos inspiran a los demás a realizar un trabajo en equipo, colaborativo en bien de la institución educativa, por otra parte el otro 23,5% de docentes considera que la motivación inspiracional en la institución educativa es deficiente, pudiendo así deducir que ese porcentaje de docentes no tiene conocimiento de lo que es la motivación inspiracional y los beneficios que esta dimensión puede llegar a provocar en cada uno de ellos y más aun en la institución educativa.

TABLA 10 ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	23,5
REGULAR	17	50,0
BUENO	9	26,5
Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 ESTIMULACIÓN INTELECTUAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

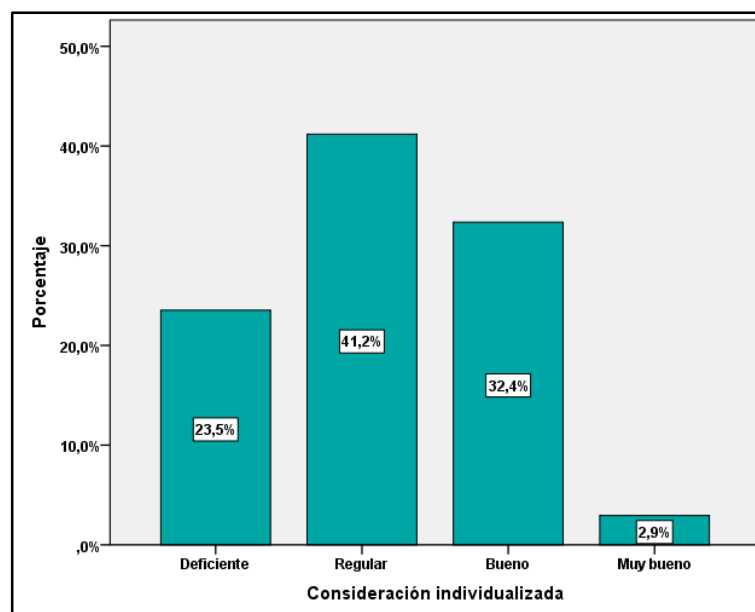
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Estimulación intelectual de la variable Liderazgo transformacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 23,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 50,0% considera que es regular, el 26,5% que es bueno. Se tiene como referencia que el 50.0% de docentes de la institución educativa “José Pérez Armendáriz de Paucartambo” consideran que la estimulación intelectual en dicha institución educativa es regular, valga decir que este 50.0% de docentes son la mitad de todo los docentes que trabajan en la institución, llegando así a deducir que la estimulación intelectual que este 50.0% presenta no se la mas optima, teniendo solo un 26,5% que considera que la estimulación intelectual en la institución educativa es bueno, por otro lado se tiene que un 23,5% de docentes de dicha institución educativa considera que la estimulación intelectual en los docentes es deficiente, deduciendo así en este caso que existen docentes que no tienen conocimiento de esta dimensión y de los alcances de esta en el mejoramiento del clima laboral de una institución educativa.

TABLA 11 CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	23,5
REGULAR	17	50,0
BUENO	9	26,5
Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Consideración individualizada de la variable Liderazgo transformacional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 23,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 41,2% considera que es regular, el 32,4% que es bueno y el restante 2,9% que es muy bueno. Se tiene en la tabla que el porcentaje más alto de docentes es de 41,2% quienes consideran que la consideración individualizada en la institución educativa es regular, siendo este el porcentaje mas elevado, se puede deducir que muchos docentes que realizan su trabajo en esta institución educativa no son reconocidos, ni atendidos como se requiere y que tampoco se les brinda el apoyo suficiente en cuanto a las necesidades individuales, creándose así un ambiente muy poco favorable y de confianza entre los trabajadores y los directivos, y esto repercute en cuanto a la realización de las actividades colectivas dentro de la institución educativa. Por otro lado se tiene que un 23,5 % de docentes de la institución educativa consideran que dicha dimensión es deficiente, por lo que se puede decir que estos docentes no tienen un conocimiento adecuado y oportuno de lo que es la consideración individualizada y los beneficios de sus acciones.

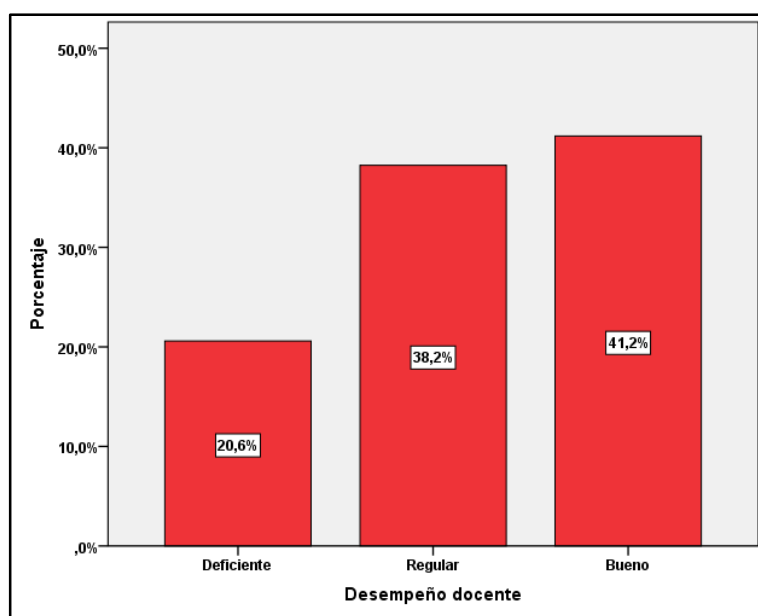
3.1.3. Resultados para Desempeño docente

TABLA 12 DESEMPEÑO DOCENTE

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	7	20,6
REGULAR	13	38,2
BUENO	14	41,2
Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 DESEMPEÑO DOCENTE



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Desempeño docente obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 20,6% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 38,2% considera que es regular y el 41,2% que es bueno.

Teniendo el resultado más alto de 41,2% de docentes que consideran que el desempeño docente es bueno en la Institución Educativa “José Pérez Armendáriz de Paucartambo” se puede decir que no este total no es ni la mitad de docentes que trabajan en dicha institución, teniendo así un 58,8% de

docentes que consideran le desempeño entre regular y deficiente. Por lo tanto siendo este último número de docentes la mayoría. Y pudiendo así deducir que este resultado regular, viene a ser el resultado de que no se está logrando muchos objetivos.

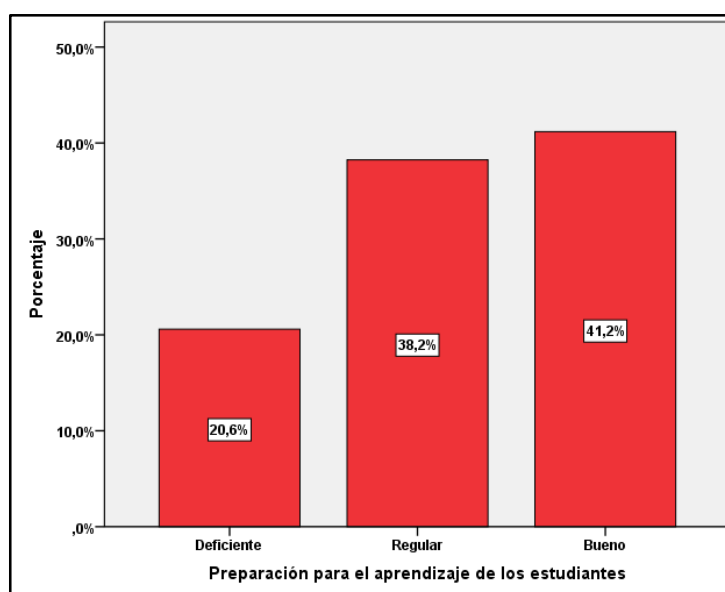
3.1.4. Resultados para dimensiones de Desempeño docente

TABLA 13 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	7	20,6
REGULAR	13	38,2
BUENO	14	41,2
Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

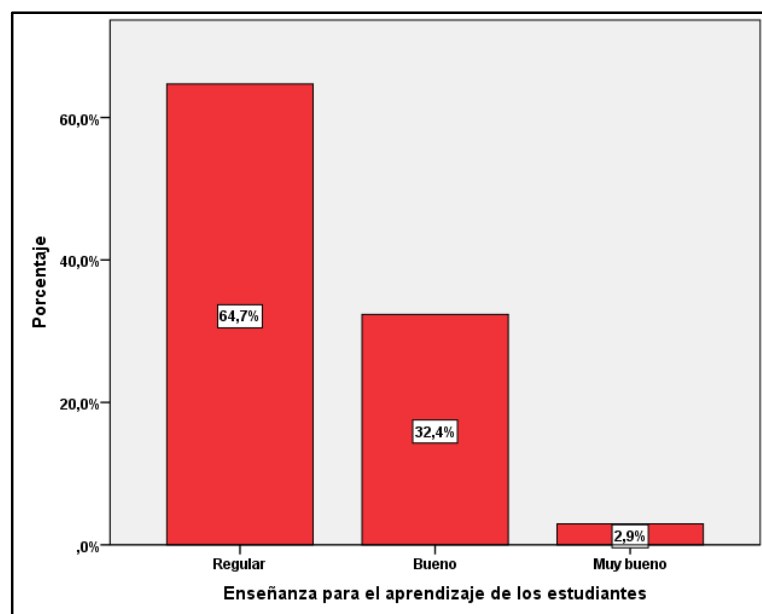
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 20,6% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 38,2% considera que es regular, el 41,2% que es bueno. Teniendo como referencia de que solo el 41,2% de docentes indican que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es bueno , se puede deducir que no se llega ni a la mitad de docentes de la institución educativa que digan algo similar, por el contrario se tiene a un 38,2 % de docentes de la misma institución educativa que considera que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es regular, lo cual nos dice que no se está dando la debida importancia a la preparación de las unidades didácticas, sesiones de aprendizaje, etc. Y más aún se tiene a un 20,6% de docentes que consideran que dicha preparación es deficiente, dando a entender que en la práctica docente no se está cumpliendo con los objetivos trazados en cuanto a la preparación de unidades didácticas, en cuanto a la preparación de las sesiones de aprendizaje, etc.

TABLA 14 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	22	64,7
REGULAR	11	32,4
BUENO	1	2,9
Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 8 ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

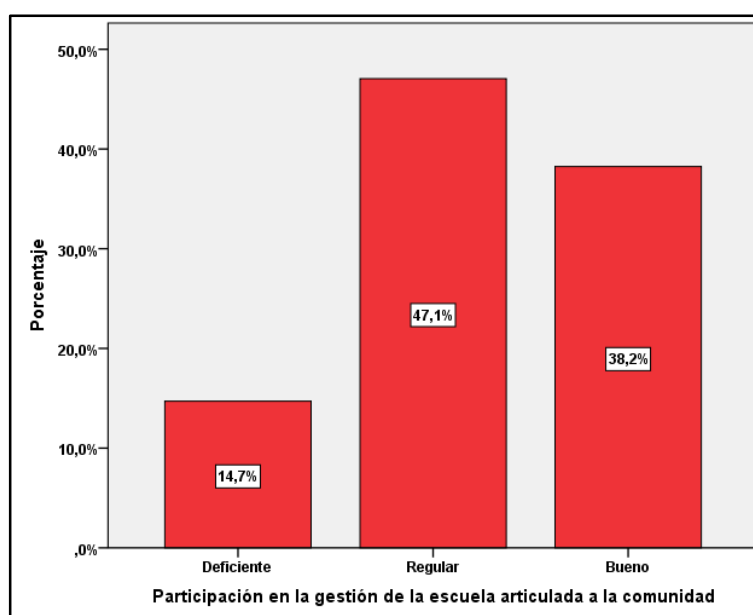
Los resultados para la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la variable Desempeño docente se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 64,7% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 32,4% considera que es regular, el 2,9% que es bueno. Se da a conocer que el 64,7% de docentes de la Institución educativa “José Pérez Armendáriz de Paucartambo” considera que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en dicha institución educativa es deficiente, mostrando así que el desempeño que muestran los docentes en esta institución educativa no es la mejor, esto pone en manifiesto que muchos docentes no están logrando las metas del perfil del egreso que pide el ministerio de educación. Solo un 2,9% de docentes en dicha institución educativa considera que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es buena, este último porcentaje muestra claramente el desempeño del docente en la institución educativa antes mencionada.

**TABLA 15 PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA
ARTICULADA A LA COMUNIDAD**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	14,7
REGULAR	16	47,1
BUENO	13	38,2
Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 9 PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la variable Desempeño docente se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 14,7% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 47,1% considera que es regular y el 38,2% que es bueno. En este caso se tiene que un 47,1 % de docentes de la institución educativa “José Pérez Armendáriz de Paucartambo” consideran que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad es regular, pudiendo así notar que la gestión en la institución educativa no es óptima, por ende se puede deducir que los directivos y docentes de dicha institución educativa no están realmente comprometidos en cuanto al logro de las metas y el cumplimiento de objetivos

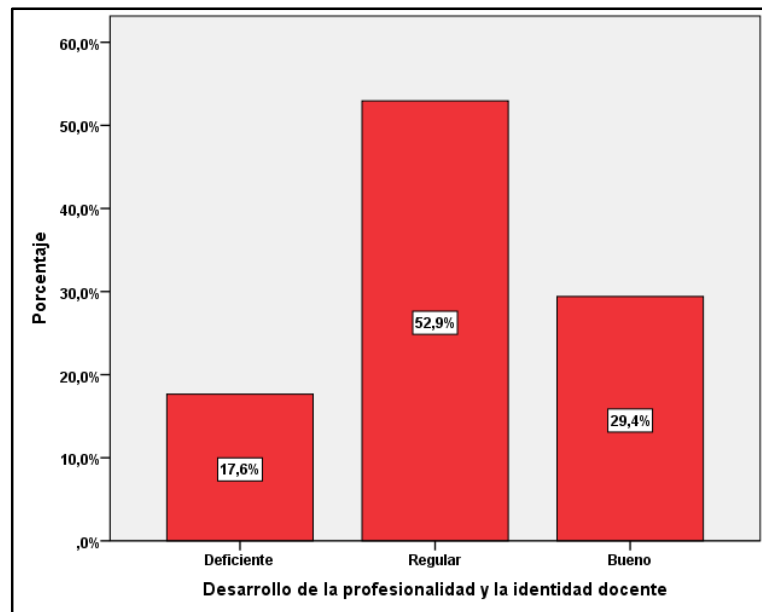
dentro de la institución, habiendo así una falta de trabajo en equipo, es decir directivos, docentes y la comunidad. Por otro lado se tiene que el 38,2 % de docentes de la institución educativa refiere que dicha participación es buena, teniendo en consideración este último porcentaje, se puede decir que son pocos los docentes que realizan este trabajo con la comunidad y la institución

**TABLA 16 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD
DOCENTE**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	17,6
REGULAR	18	52,9
BUENO	10	29,4
Total	34	100,0

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 10 DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA
IDENTIDAD DOCENTE**



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la variable Desempeño docente se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 17,6% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 52,9% considera que es regular y el 29,4% que es bueno. Se tiene que un 52,9 % de docentes de la institución educativa “José Pérez Armendáriz de Paucartambo” considera que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente es regular, por lo cual se puede decir que mas de la mitad del total de docentes en dicha institución educativa tienen un desarrollo profesional que aún no es el más óptimo, pudiendo de esta manera deducir que su identidad con la carrera profesional tampoco será la más adecuada y favorable. Ya que se puede notar que solo un 29,4 % de docentes de la institución educativa si se identifica con la docencia y por ende con su institución educativa, estos resultados dan a conocer que aun falta mucho por hacer frente a la educación y en cuanto al desempeño del docente y también en el desarrollo como profesionales.

3.2. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente

3.2.1. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Liderazgo transformacional y Desempeño docente, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Tau de Kendall.

TABLA 17 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	de	23, 518	4	,000
Razón verosimilitud	de	25, 551	4	,000
Asociación lineal por lineal		18, 060	1	,000
N de casos válidos		34		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente son independientes estadísticamente	
	Ha: Las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente no son independientes estadísticamente	
Nivel de significación	de	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo contraste	de	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ <div>Valor calculado $\chi^2 = 23,518$</div>
Valor p calculado		$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Liderazgo	

TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL

				Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por		Tau-b de		,683	,084	7,139	,000
ordinal		Kendall					
N de casos válidos				34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas		Ho: Las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente no están correlacionadas
		Ha: Las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente están correlacionadas
Nivel de significación	de	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	de	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$
Valor p calculado		$p = 0,00$
Conclusión		Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,683.

3.2.2. Prueba de Sub hipótesis

3.2.2.1. Correlación entre Influencia idealizada y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 19 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

				Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por	Tau-b de			,62	,100	5,46	,000
ordinal	Kendall			6		9	
N de casos válidos				34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Influencia idealizada y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones Influencia idealizada y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$	
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Influencia idealizada y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,626	

□

3.2.2.2. Correlación entre Motivación inspiracional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 20 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

			Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall		,620	,115	4,817	,000
N de casos válidos			34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación <u>inspiracional</u> y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Motivación <u>inspiracional</u> y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{n_p - n_q}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación inspiracional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,620

3.2.2.3. Correlación entre Estimulación intelectual y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ESTIMULACIÓN INTELECTUAL Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

				Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal		Tau-b de Kendall		,525	,103	4,487	,000
N de casos válidos				34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Estimulación intelectual y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones Estimulación intelectual y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$	
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Estimulación intelectual y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,525	

3.2.2.4. Correlación entre Consideración individualizada y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA Y PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

			Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall		,670	,080	7,407	,000
N de casos válidos			34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho:	Las Dimensiones Consideración individualizada y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas
	Ha:	Las Dimensiones Consideración individualizada y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación		$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste		$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(x)})(n_p + n_q + n_{E(y)})}}$
Valor p calculado		$p = 0,00$
Conclusión		Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Consideración individualizada y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,670

3.2.2.5. Correlación entre Influencia idealizada y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por Tau-b		de,471	,112	3,709	,000
ordinal Kendall					
N de casos válidos		34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Influencia idealizada y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Influencia idealizada y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Influencia idealizada y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,470

3.2.2.6. Correlación entre Motivación inspiracional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 24 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

				Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por	Tau-b	de		,585	,080	5,389	,000
ordinal	Kendall						
N de casos válidos				34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación inspiracional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones Motivación inspiracional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas	
Nivel de significación		$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste		$\tau_b = \frac{(n_{xx} - n_g)}{\sqrt{(n_x + n_g + n_{x(x)})(n_y + n_g + n_{x(y)})}}$
Valor p calculado		$p = 0,00$
Conclusión		Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación inspiracional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,585

3.2.2.7. Correlación entre Estimulación intelectual y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 25 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ESTIMULACIÓN INTELECTUAL Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

			Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b Kendall	de	,555	,096	4,585	,000
N de casos válidos			34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Estimulación intelectual y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones Estimulación intelectual y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$	
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Estimulación intelectual y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,555	

□

3.2.2.8. Correlación entre Consideración individualizada y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

TABLA 26 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA Y ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

			Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por Tau-b	ordinal Kendall	de	,690	,085	5,707	,000
N de casos válidos			34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Consideración individualizada y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones Consideración individualizada y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas	
Nivel de significación		$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste		$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$
Valor p calculado		$p = 0,00$
Conclusión		Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Consideración individualizada y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,690

3.2.2.9. Correlación entre Influencia idealizada y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

TABLA 27 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

			Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por	Tau-b	de	,573	,112	4,418	,000
ordinal	Kendall					
N de casos válidos			34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Influencia idealizada y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Influencia idealizada y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{n_p - n_q}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Influencia idealizada y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,573

3.2.2.10. Correlación entre Motivación inspiracional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

TABLA 28 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal	por Tau-b	de ,568	,094	5,044	,000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las Dimensiones Motivación inspiracional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas
	H _a : Las Dimensiones Motivación inspiracional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{n_b - n_g}{\sqrt{(n_b + n_g + n_{x(x)}) (n_b + n_g + n_{x(y)})}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación inspiracional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,568

3.2.2.11. Correlación entre Estimulación intelectual y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

TABLA 29 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ESTIMULACIÓN INTELECTUAL Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

			Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por Tau-b	ordinal Kendall	de	,583	,109	4,498	,000
N de casos válidos			34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Estimulación intelectual y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones Estimulación intelectual y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$	
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Estimulación intelectual y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,583	

3.2.2.12. Correlación entre Consideración individualizada y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

TABLA 30 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA Y PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD

				Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por Tau-b de	ordinal Kendall			,609	,103	5,031	,000
N de casos válidos				34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Consideración individualizada y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Consideración individualizada y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Consideración individualizada y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,609

3.2.2.13. Correlación entre Influencia idealizada y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

TABLA 31 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES INFLUENCIA IDEALIZADA Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por Tau-b	ordinal Kendall	de ,563	,107	4,521	,000
N de casos válidos		34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Influencia idealizada y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas	
	Ha: Las Dimensiones Influencia idealizada y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(x)})(n_p + n_q + n_{E(y)})}}$	
Valor p calculado	$p = 0,00$	
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Influencia idealizada y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,563	

3.2.2.14. Correlación entre Motivación inspiracional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

TABLA 32 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por	Tau-b	de,602	,097	5,003	,000
ordinal	Kendall				
N de casos válidos		34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	H ₀ : Las Dimensiones Motivación inspiracional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas
	H _a : Las Dimensiones Motivación inspiracional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_{xy} - n_{yx})}{\sqrt{(n_{xy} + n_{yx} + n_{x(x)})(n_{xy} + n_{yx} + n_{x(y)})}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación inspiracional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,602

3.2.2.15. Correlación entre Estimulación intelectual y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

TABLA 33 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES ESTIMULACIÓN INTELECTUAL Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE

				Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
			Valor			
Ordinal por Tau-b	de	,497		,105	4,081	,000
ordinal Kendall						
N de casos válidos			34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Estimulación intelectual y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Estimulación intelectual y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Estimulación intelectual y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,497

3.2.2.16. Correlación entre Consideración individualizada y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

TABLA 34 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA Y DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por Tau-b	ordinal Kendall	de,561	,121	4,129	,000
N de casos válidos		34			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Consideración individualizada y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Consideración individualizada y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Consideración individualizada y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,561

IV. DISCUSIÓN

Pensamos que el docente peruano tiene que ser un líder transformacional, que pueda llegar a ser consciente del papel que desempeña dentro y fuera de las aulas y por consiguiente ser responsable de las consecuencias que sus acciones tienen sobre la institución para la cual trabaja y las demás personas. En nuestro país una gran preocupación viene a ser el desempeño docente, un docente que es líder transformacional es consciente de las debilidades que posee así como de las fortalezas que tiene, de esta manera puede lograr estar comprometido con su carrera en la docencia y tener logros en el desempeño como docente.

En el presente trabajo de investigación se ha tenido el objetivo de determinar en qué medida el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz – Paucartambo. A continuación se dará a conocer la comparación y la discusión de los resultados alcanzados con los antecedentes de estudio, el marco teórico del presente trabajo de investigación y la afirmación y aceptación de las hipótesis de la presente investigación.

En lo que concierne a la **hipótesis general** que tiene el enunciado siguiente: El liderazgo transformacional se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la Institución Educativa José Pérez Armendáriz – Paucartambo, se afirma que a la luz de los resultados que se verifica esta hipótesis pues como se puede apreciar en la tabla N° 28 Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,683 para el coeficiente Tau b de Kendall. Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna ya que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa José Pérez Armendáriz de Paucartambo, dichos resultados obtenidos tienen similitud con la tesis presentada en nuestros antecedentes: Liderazgo transformacional y el desempeño docente en la institución educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, UGEL N° 01 SJM – 2017. Tesis presentada por: Br. Pérez Dávila, Miriam Elizabeth, Para optar el Grado Académico de: Maestra en administración de la educación. La cual llegó a la conclusión de que si existe relación positiva considerable entre liderazgo transformacional y desempeño docente. Esto significa que a mayor liderazgo transformacional mayor desempeño docente. En este trabajo de investigación se puede afirmar que si se practica el liderazgo transformacional, se tendrán resultados óptimos en cuanto al desempeño docente. El liderazgo que se pone en práctica se refleja claramente en el desempeño que muestran los docentes en las aulas y en el trabajo en las actividades que se realizan en la institución educativa, un líder que está abierto a los cambios, dispuesto a asumir nuevos retos, inspira en sus seguidores admiración, respeto y sobre todo confianza y lealtad, dicho esto se tiene que estos seguidores a la vez realizan sus actividades en la organización

o institución de mejor manera mostrando su empeño, voluntad de querer realizar bien su trabajo, poniendo mayor esfuerzo y sobre todo anteponiendo las necesidades de la institución por sobre las propias de esta manera identificándose con los propósitos de la institución, y viendo a su directivo no como un jefe sino más bien como un mentor, un guía y alguien a quien seguir y en quien confiar.

En la presente investigación se tuvo como hipótesis específica primera: Respecto a la variable Liderazgo transformacional, se concluye que el 26,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 41,2% considera que es regular, el 32,4% que es bueno. Estos resultados muestran coincidencias con Canlla Ovalle Y. en su tesis titulada Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa Inca Garcilaso de la Vega Cusco, 2017. En la cual se puede afirmar que si un directivo no tiene convicción de líder, y mucho menos lo practica pues el personal docente al cual dirige no podrá ser fortalecido ni estimulado para alcanzar metas ni personales, ni profesionales y mucho menos en bien de la institución en la cual labora. Si en una institución se quiere lograr metas, pues se debe partir por los directivos, el personal y todos los que son parte de dicha entidad. En la actualidad se necesita de docentes que sean transformadores, quienes estén dispuestos a asumir nuevos retos y ponerlos en marcha, ya que el sistema educativo de nuestro país a si lo requiere, un docente de esta época tiene que ser un líder transformacional, que esté preparado para los cambios, que sea carismático, que inspire confianza, que busque soluciones nuevas a los problemas, y que por supuesto esté atento a las necesidades de su equipo de trabajo, escuchándolos y respetando las opiniones de cada uno.

Con respecto a la hipótesis específica número dos: Respecto a la variable Desempeño docente se concluye que el 20,6% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 38,2% considera que es regular y el 41,2% que es bueno. Dichos resultados se asemejan con González (Venezuela - 2013) en su tesis titulada; "Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas Universidad Santa María decanato de postgrado y extensión dirección de investigación especialización en gerencia educativa trabajo especial de grado. De acuerdo a la conclusión a la que se llegó se puede decir, que dicha institución carece de un liderazgo bien encaminado, el cual les permita tanto

al directivo como al personal docente tener un clima institucional bueno, positivo que además sirva para la mejora, el bienestar y la prosperidad de la organización escolar. El liderazgo no es dar órdenes nada más, sin pensar en los demás, en sus necesidades, etc., es más bien relacionarse con los otros, escuchar, participar de las actividades, en favor de un bien común que en este caso vendría a ser la organización escolar de la cual hablamos. Es importante tener en cuenta la participación del personal con el cual se trabaja, de esta manera el personal se compromete con el trabajo que realiza y lo realiza de mejor manera.

Con respecto a la hipótesis específica número tres: Con un nivel de confianza del $95\% = 0.95$, y al nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que si existe correlación entre las dimensiones de las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores que los ubican en el nivel de correlación moderada. A continuación se muestran resultados parecidos con Huillca Condori B. J. en su tesis titulada Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación.

Teniendo conocimiento de lo anterior, se puede afirmar que las dimensiones del liderazgo transformacional guardan relación con las dimensiones del desempeño docente, ambas se interrelacionan ya que el resultado de dicha investigación así lo afirma, también indica que si existe un liderazgo transformacional bueno se puede tener también un desempeño docente favorable u óptimo. Teniendo conocimiento de que el liderazgo transformacional es un liderazgo basado en el cambio positivo donde participen todos los actores, y se les brinde confianza, en un espacio en el que sientan que son escuchados, respetados y donde su colaboración y su empeño es importante y que son piezas fundamentales para el logro de las metas, se puede decir que el desempeño en su labor como parte de una institución será productiva, competitiva en beneficio de la organización y el bien común. Mientras más se aprecie el liderazgo transformacional no solo en el directivo sino también en el personal docente, pues mayor y mejor será el rendimiento en el trabajo realizado

ya que se verá un clima favorable dentro y fuera del trabajo valga decir en sus vidas personales, familiares y sociales.

V. CONCLUSIONES

Primera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de, 0,683 valor que muestra una asociación moderada y directa entre dichas variables.

Se afirma que si en la Institución Educativa encuestada existiera mayor liderazgo transformacional el desempeño en los docentes de esta institución sería mejor.

Segunda: Respecto a la variable Liderazgo transformacional, se concluye que el 26,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 41,2% considera que es regular, el 32,4% que es bueno.

Se puede decir que teniendo un 41,2% de docentes que considera que el liderazgo transformacional en la Institución Educativa “José Pérez Armendáriz de Paucartambo” es regular, lo que significa que el liderazgo transformacional en dicha institución no está bien desarrollada en los docentes, ya que tenemos solo un 32,4% que considera que es bueno lo que significa que ni la mitad de docentes tiene un liderazgo transformacional bueno. . Este resultado conlleva a pensar que los docentes de dicha institución no tienen una adecuada información sobre liderazgo transformacional, por ende no actúan como líderes transformacionales y que solo algunos de ellos cuentan con información sobre cómo ser un líder transformador, innovador, creativo, y muy por el contrario un 26,5% consideran que el liderazgo transformacional es deficiente en la institución antes mencionada

Tercera: Respecto a la variable Desempeño docente se concluye que el 20,6% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 38,2% considera que es regular y el 41,2% que es bueno.

Teniendo el resultado más alto de 41,2% de docentes que consideran que el desempeño docente es bueno en la Institución Educativa “José Pérez Armendáriz de Paucartambo” se puede decir que no este total no es ni la mitad de docentes que trabajan en dicha institución, teniendo así un 58,8% de docentes que consideran le desempeño entre regular y deficiente. Por lo tanto siendo este último número de docentes la mayoría. Y pudiendo así deducir que este resultado regular, viene a ser el resultado de que no se está logrando muchos objetivos.

Cuarta: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las dimensiones de las variables Liderazgo transformacional y Desempeño docente, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores que los ubican en el nivel de correlación moderada.

Se puede decir que la relación existente entre las variables de liderazgo transformacional y desempeño docente no son aisladas ya que tienen que ver una con otra, confirmando así la correlación entre estas.

VI. SUGERENCIAS

Primera: Incentivar en los directivos el apoyo a los docentes en cuanto al liderazgo transformacional mediante el trabajo colaborativo, motivándolos en las actividades que se realizan en la institución educativa, reconociendo el esfuerzo que ponen al realizar su trabajo, dando atención a las necesidades de cada integrante de la comunidad educativa, con el fin de mejorar el desempeño docente, teniendo en consideración lo que propone el marco del buen desempeño docente,, el cual fomenta la participación del docente en las actividades educativas, institucionales, para que el aprendizaje de los estudiantes sea el mejor, motivando a los docentes a estar inmersos en los planes de la institución educativa, lidere los retos , objetivos y metas, y al hacerlo, lo haga con voluntad, que inspire confianza, que sea innovador, creativo, todo ello es posible lograrlo, si todo los actores tienen el pensamiento abierto ya que un líder transformacional se caracteriza por ser transformador, abierto a los cambios y dispuesto a aceptar y cumplir nuevos retos por el bien común.

Segunda: Fomentar en los docentes la práctica del liderazgo transformacional, mediante charlas, talleres, dándoles oportunidades de participar, opinar, e insertándolos en la resolución de los problemas institucionales, alentándolos a que den sugerencias nuevas sobre cómo resolver un problema o sobre como cumplir los nuevos retos, etc. los cuales pueden ayudar al fortalecimiento del liderazgo y con esto al desempeño en sus aulas , llegando de esta manera a fomentar en ellos el querer realizar de forma oportuna, responsable la preparación de sus sesiones de aprendizaje, ya que esto ayudara a que los estudiantes aprendan de mejor manera y será para el docente un instrumento de ayuda en su labor diaria, y en la Institución Educativa y esto repercutirá en sus vidas a nivel personal, profesional, familiar y social. Los docentes de ahora tienen que caracterizarse por ser competentes, es decir que tengan habilidades, aptitudes y conocimientos, pero sobre todo que sean líderes transformacionales, quienes demuestren con sus actos ser buenos profesionales, que sepan identificarse con la carrera que eligieron y al realizar la labor docente lo hagan con voluntad y no solo por cumplir o por recibir un bien a cambio de su labor.

Tercera: Implementar procesos de mejora dando algún tipo de incentivo o felicitación al trabajo que realizan los docentes, ayudarlos a pensar en nuevas formas sobre cómo manejar una situación, empujarlos a que sean creativos, innovadores, que las respuestas a muchas interrogantes que tienen ellos mismos , sean resultas por ellos también sin necesidad de esperar la solución que viene de los directivos esto para el bien común de la institución educativa, y también en cuanto a la profesionalidad con que los docentes realizan su trabajo en el aula, los cuales garantizan el logro de los aprendizajes en sus estudiantes. Si se habla de un proceso de mejorase tiene que partir por aplicar esto en los directivos de una institución educativa ya que son ellos los primeros llamados al cambio, porque ellos son los modelos que tienen los docentes a seguir, empecemos a cambiar el modo tradicional de ver el panorama y seamos más carismáticos, busquemos nuevos y mejores ideales, contagiemos este nuevo pensamiento a todo los actores de la educación.

Cuarta: Fortalecer el compromiso que los docentes tienen con la educación mediante espacios de reflexión con el directivo lo cual ayudara a que los docentes estén más comprometidos en la labor académica e institucional, de esta manera promover en ellos la práctica del liderazgo transformacional y sus dimensiones así se hará notorio el cambio significativo y positivo de su desempeño como docentes. El director tiene que saber reconocer los esfuerzos del personal con el cual trabaja, brindarles a los docentes palabras de aliento, motivadoras las cuales inspiren en estos confianza en el líder, para de esta manera lograr que los docentes que acoplen al trabajo en equipo y al realizar este tipo de trabajo lo hagan con voluntad sintiendo que su trabajo y su desempeño son valorados y por ende también importante. Que el directivo sea el primero en identificarse con la institución educativa a la cual representa, y de ese modo contagiar sus ganas, su entusiasmo a los demás actores de la educación.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- APAZA ROMERO A. revista Univ. Dialnet-breve historia de la educación en el Perú.
- AVOLIO, B, & BASS, B. (2004) Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc.
- ANTÚNEZ REGALADO, M. J.(2008). La acción docente en la formación de valores ciudadanos de las alumnas de quinto de secundaria de la institución educativa Presentación de María. Tesis (Lic.) -- PUCP. Facultad de Educación. Mención: Educación. Lima.
- BASS, B. (1985) Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: The Free Press.
- BASS, B. (1999) "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership". En: European Journal of Work and Organizational Psychology.
- CERISOLA, M., PÁEZ, H. (2003) Evaluación de los niveles de satisfacción del estudiante-docente con el componente de práctica profesional de la Escuela de Educación de la FACE. Revista Ciencias de la Educación, (21), 11-31.
- CORTEZ ABANTO, R. M. (2007). Clima emocional que se presenta en las aulas de segundo de secundaria del Colegio Isabel Flores de Oliva, en las áreas de matemática e idioma extranjero (inglés). Tesis (Lic.) -- PUCP. Facultad de Educación, Lima.
- CHIAVENATO (2012) Introducción a la Teoría general de la Administración Pg.104 D.S. N° 017-2012-ED [Ministerio de Educación y el Ministerio del Ambiente]. Por el cual se aprueba la Política Nacional de Educación Ambiental. Diciembre 19 de 2012
- ESPINOZA, G. (2004). "Currículo y equidad de género en la primaria: Una mirada desde el aula. Estudio realizado en tres escuelas estatales de la ciudad de Lima". En: Benavides, Martín, (ed). Educación, procesos pedagógicos y equidad: cuatro informes de investigación. Lima: GRADE.
- GRATEROL, Ch. (2001) Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.
- HERNÁNDEZ, R, et al. (2010) Metodología de la investigación
- HUILLCA CONDORI. B, tesis Liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto Pedagógico Nacional

Monterrico. Para optar el grado académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación.

IZARRA, D., LÓPEZ, M. y PRINCE, E. (2003) El perfil del educador. Revista ciencias de la Educación, (21) 127-147.

PEROZA, W. (2000) Evaluación de las competencias pedagógicas del docente de la I Etapa de la Escuela Básica caso: Enseñanza de la Geometría. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

RAMOS, M (1999) Teorías para educar en valores: Kohlberg, Vygotsky, Bandura, Maslow y otros. Revista Ciencias de la Educación, (16), 117-157
https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/c/c5/EL_DESEMPE%C3%91O_DOCENTE.pdf

RODRÍGUEZ, I (1999) El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo.

VEGA, C., & ZAVALA, G. (2004). Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ forma 5x corta) de B.Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno. Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología.

WETZELL, M. (2009). Clima motivacional en la clase en estudiantes de sexto grado de primaria del callao. Tesis (Lic.) – PUCP. Facultad de Psicología. Mención: Psicología educacional.

THIEME, C. (2005). LIDERAZGO Y EFICIENCIA EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA: El caso de Chile. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Vázquez, A.

OCDE: La reforma educativa ya iniciada en el Perú debe ... - Minedu
www.minedu.gob.pe/n/noticia.php?id=37239

Ministerio de educación nacional [co]https://www.minedu.gob.pe/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf

[Repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/906/TD%20CE%20B894%202015.PDF?sequence=1&is Allowed=y](http://Repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/906/TD%20CE%20B894%202015.PDF?sequence=1&isAllowed=y)

File://C:/Users/user/dounlods/ponencia%202013pdf

Teorías conductistas del aprendizaje .blogspot.com/2011/05/teorías-de-la-de la evaluación de desempeño
.htm/.http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf

ANEXOS

N°01 Artículo científico

Variable 01 Liderazgo transformacional

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL:</u></p> <p>El liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad. (Bass, 1985, p.20)</p>	<p><u>Liderazgo transformacional:</u></p> <p>Según B. Bass el Liderazgo transformacional tiene cuatro componentes básicos:</p> <p>Consideración individualizada.</p> <p>Estimulación intelectual</p> <p>Motivación Inspiracional</p> <p>Influencia idealizada</p>	<p>Consideración individualizada:</p> <p>se define por prestar atención y apoyo a las necesidades individuales de cada miembro de su equipo para su mejor desempeño. Reconocen y aceptan las diferencias individuales, les escuchan atentamente, les hacen sentirse valorados, delegan en ellos tareas como medio de desarrollo, y les supervisan por si necesitan apoyo sin que se sientan evaluados. (B. BASS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de atención a las necesidades individuales. ▪ Da a conocer cuáles son sus valores ▪ Demuestra sentido de confianza.
		<p>Estimulación intelectual:</p> <p>“La estimulación intelectual se define como el grado por el cual el líder motiva a los subordinados a pensar una y otra vez el modo en el que tienen que realizar las cosas, promueven la inteligencia y la racionalidad en la solución de problemas. (B. BASS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporciona formas nuevas de ver los problemas ▪ Considera perspectivas distintas en la solución de problemas ▪ Nuevas formas de ver el trabajo
		<p>Motivación inspiracional:</p> <p>El líder que posee esta habilidad logra motivar a la gente, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. (B. BASS)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sabe motivar a los demás sobre su visión, de modo convincente. • Motiva a sus seguidores hacia un continuo conocimiento
		<p>Influencia idealizada</p> <p>El líder proporciona un diseño común de la visión y propósito, los valores y normas que le da sentido a la obra. (B. BASS)</p>	<p>Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfatiza la importancia de una misión común.

Variable 02 Desempeño Docente

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño docente: “Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente” (MINEDU, marco de buen desempeño docente, 2016, p. 24)	Los cuatro dominios del marco de buen desempeño docente. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes “Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales — materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje” (MINEDU, marco de buen desempeño docente, 2016, p. 25)	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos. • Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes.
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes “Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar” (MINEDU, marco de buen desempeño docente, 2016, p. 25)	<ul style="list-style-type: none"> • Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones. • Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes. • Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.

		<p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>“Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes”</p> <p>(MINEDU, <i>marco de buen desempeño docente</i>, 2016, p. 26)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela. • Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.
		<p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p> <p>“Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional”</p> <p>(MINEDU, <i>marco de buen desempeño docente</i>, 2016, p. 26)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. • Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social

N°04 Matriz de instrumentos de recolección de datos

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INSTRUMENTO: ESCALA VALORATIVA TIPO LIKERT

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	VALORACION DEL ÍTEM
Consideración individualizada	Nivel de atención a las necesidades individuales.	25	06	1 Dedico tiempo a enseñar y orientar	(5) SIEMPRE (4) CASI SIEMPRE (3) AVECES (2) POCAS VECES (1) NUNCA
				2 Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.	
				3 Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas	
	Da a conocer cuáles son sus valores			4 Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	
				5 ayudar a los demás a desarrollar sus fortalezas	
				6 Ayuda constantemente, a los demás, a darse cuenta sobre los recursos que poseen	
Estimulación intelectual	Proporciona formas nuevas de ver los problemas	25	06	7 Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son los apropiados.	
				8 Llevo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	
				9 Cuando resuelvo problemas tiendo a buscar diferentes perspectivas	
	Considera perspectivas distintas en la solución de problemas			10 Trato de ver los problemas como una forma de aprendizaje.	
				11 Manifiesto mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas	
				12 Sugiero a los demás nuevas formas de ver cómo hacer su trabajo	
	Nuevas formas de ver el trabajo			13 Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo	

Motivación Inspiracional	Motiva a sus seguidores hacia un continuo conocimiento	25	06	14 Motivo a los demás a tener confianza en sí mismo	
	Sabe motivar a los demás sobre su visión, de modo convincente.			15 Muestro el futuro de modo optimista	
				16 Me centro en metas que son alcanzables, y que son coherentes con una meta común o compartida	
				17 Planteo una visión positiva y motivante del futuro	
				18 Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas	
				19 Muestro confianza en que se alcanzaran las metas	
Influencia idealizada	Considera aspectos morales y éticos en las decisiones que toma.	25	06	20 Actúo de modo que gano el respeto de los demás	
				21 Me muestro confiable y seguro	
				22 Tomo una posición frente a asuntos difíciles	
	Enfatiza la importancia de una misión común.			23 Pongo los intereses del grupo por sobre los míos	
				24 Intento ser un modelo a seguir para los demás	
				25 Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar junto a mí	
TOTALES		100%	25		

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS
VARIABLE DE ESTUDIO 02: DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ÍTEMS	ÍTEMS/REACTIVO	VALORACION DEL ÍTEMS
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos.	30		1. Demuestra conocer a sus estudiantes y sus necesidades especiales.	(5) SIEMPRE (4) CASI SIEMPRE (3) AVECES (2) POCAS VECES (1) NUNCA
				2. Demuestra conocimientos actualizados de su área curricular.	
				3. Demuestra conocer las teorías de su área.	
	Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr.			4. Elabora la programación de forma pertinente.	
				5. Diseña creativamente procesos pedagógicos.	
				6. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	
				7. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial durante las acciones de aprendizaje.	
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones	30		8. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales.	
				9. Orienta su práctica a conseguir logros y comunica sus altas expectativas.	
				10. Promueve un ambiente acogedor.	
				11. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.	
				12. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre discriminación, exclusión.	
				13. Controla permanentemente la ejecución de su programación.	
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes			14. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y Adecuada	
				15. Constata que todos los estudiantes comprendan la sesión de aprendizaje.	

	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	20	16. Utiliza estrategias y motivaciones en el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. 17. Maneja diversas estrategias pedagógicas para la individualización 18. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada. 19. Sistematiza los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones y retroalimentar. 20. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios. 21. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa. 22. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional	
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil	20	23. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias 24. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes de la comunidad 25. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad. 26. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional. 27. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.	
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social		28. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas 29. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas. 30. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.	
TOTAL		100%	30	

N°05 Instrumentos

CUESTIONARIO TIPO LIKERT SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de Liderazgo transformacional. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a cerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.



Nº	REACTIVOS	Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Dedico tiempo a enseñar y orientar					
2	Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.					
3	Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas					
4	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.					
5	ayudar a los demás a desarrollar sus fortalezas					
6	Ayudo constantemente, a los demás, a darse cuenta sobre los recursos que poseen					
7	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son los apropiados.					
8	Llevo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista					
9	Cuando resuelvo problemas tiendo a buscar diferentes perspectivas					
10	Trato de ver los problemas como una forma de aprendizaje					
11	Manifiesto mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas					
12	Sugiero a los demás nuevas formas de ver cómo hacer su trabajo					
13	Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo					
14	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismo					
15	Muestro el futuro de modo optimista					

16	Me centro en metas que son alcanzables, y que son coherentes con una meta común o compartida					
17	Planteo una visión positiva y motivante del futuro					
18	Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas					
19	Muestro confianza en que se alcanzaran las metas					
20	Actúo de modo que gano el respeto de los demás					
21	Me muestro confiable y seguro					
22	Tomo una posición frente a asuntos difíciles					
23	Pongo los intereses del grupo por sobre los míos					
24	Intento ser un modelo a seguir para los demás					
25	Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar junto a mi					
TOTAL						

¡Gracias por su colaboración!

INSTRUMENTO
ENCUESTA DE DESEMPEÑO DOCENTE

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la percepción de DESEMPEÑO DOCENTE. A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuente. ROGAMOS LA MÁXIMA SINCERIDAD EN SUS RESPUESTAS

INDICACIONES:

Al responder cada uno de los ítems marcará con una "X" solo una de las alternativas propuestas. No existe respuesta correcta o incorrecta. Tómese su tiempo.



Nº	ITEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
1	Demuestra conocer a sus estudiantes y sus necesidades especiales.					
2	Demuestra conocimientos actualizados de su área curricular.					
3	Demuestra conocer las teorías de su área.					
4	Elabora la programación de forma pertinente.					
5	Diseña creativamente procesos pedagógicos.					
6	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
7	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial durante las acciones de aprendizaje.					
8	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales.					
9	Orienta su práctica a conseguir logros y comunica sus altas expectativas.					
10	Promueve un ambiente acogedor.					
11	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
12	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre discriminación, exclusión.					
13	Controla permanentemente la ejecución de su programación.					
14	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y Adecuada					
15	Constata que todos los estudiantes comprendan la sesión de aprendizaje.					

16	Utiliza estrategias y motivaciones en el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.					
17	Maneja diversas estrategias pedagógicas para la individualización					
18	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada.					
19	Sistematiza los resultados de las evaluaciones para tomar decisiones y retroalimentar.					
20	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios.					
21	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa.					
22	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional					
23	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias					
24	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes de la comunidad					
25	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad.					
26	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.					
27	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.					
28	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas					
29	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas.					
30	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos.					

¡Gracias por su colaboración!



¡Gracias por su colaboración!

DATA

N°	Liderazgo transformacional																									
	Influencia idealizada						Motivación inspiracional						Estimulación intelectual						Consideración individualizada							
I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25		
1	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	
3	4	4	2	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	2	3	2	
4	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	
5	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	
6	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	
7	2	3	4	2	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	2	4	
8	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
9	3	2	3	2	2	3	2	1	3	1	3	3	2	3	3	2	2	1	1	3	1	1	1	2	3	
10	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	
11	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	
12	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	4	
13	4	2	4	2	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
14	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	
15	2	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	5	2	4	3	5	
16	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	
17	1	3	1	2	1	2	3	1	1	3	3	1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	3	2	
18	3	1	1	2	2	1	2	3	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
20	5	3	3	4	2	2	4	3	4	5	5	5	5	4	4	2	5	5	3	2	2	5	3	3	5	
21	1	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	1	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	1	2	3	
22	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	1	3	3	1	3	2	2	2	2	3	1	1	3	1	
23	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	
24	2	4	2	4	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3	
25	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	3	
26	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	
27	3	1	3	3	3	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	1	1	3	1	3	2	3	3	
28	3	4	5	3	4	5	4	3	5	2	4	2	2	3	5	4	4	3	3	5	5	4	4	2	5	
29	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	2	3	3	2	2	3	4	4	2	
30	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	
31	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
32	2	3	5	3	4	5	5	3	2	3	3	5	3	2	2	5	2	3	4	5	3	2	2	5	2	
33	3	2	2	4	3	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	4	3	3	4	2	2	
34	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	2	2	

Desempeño docente																													
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes							Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes													Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad					Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				
I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30
3	3	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3
4	2	4	2	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	4	4
2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1
2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	4
4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4
3	2	4	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	3	3	3	2	1	3	1	3
2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2
4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	2
2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	4	2	2	4	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	3	3	2	4	2	2
2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
2	4	2	5	2	5	4	3	4	3	2	4	3	4	5	5	5	3	2	2	3	3	3	4	3	2	5	5	3	5
4	3	2	5	2	2	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	2	4	2	3	4	3	3	2	5	4	5	2	5	4
2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	1	1	2	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3	3
3	2	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
2	2	4	2	2	5	3	4	4	3	4	2	5	5	2	5	4	4	2	5	4	4	5	2	4	5	4	5	3	3
2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	1	1	2	3	3	1
1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	1	2	1	3
2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	3	4	2	2	3	3	3
3	3	2	2	1	1	3	1	2	1	2	1	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	3	3	1
2	4	2	4	3	5	4	4	5	2	2	2	5	2	4	5	3	2	3	4	5	4	3	2	4	3	4	3	5	2
1	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3
3	5	3	2	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	3	3	3	4	5	2	2	3	2
4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2
1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2
2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
4	2	5	3	4	5	3	4	4	2	5	4	5	4	5	3	4	4	2	4	3	5	4	3	2	5	4	5	3	3
2	4	4	2	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	2
3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	2	4	2	3	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4

V1										V2									
D1		D2		D3		D4		V1		D1		D2		D3		D4		V2	
P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C
23	2	18	1	21	1	19	2	81	2	22	2	43	2	14	1	15	1	34	2
14	1	13	1	17	1	15	1	59	1	19	1	34	1	11	1	14	1	78	1
19	2	17	1	17	1	18	1	71	1	22	2	35	1	12	1	18	2	87	1
8	0	8	0	11	0	8	0	35	0	10	0	19	1	8	0	6	0	43	0
16	1	20	2	23	2	19	2	78	2	21	1	37	1	12	1	15	1	85	1
21	2	23	2	23	2	21	2	88	2	25	2	45	2	17	2	18	2	105	2
15	1	18	1	21	1	18	1	72	1	20	1	37	1	16	2	12	1	85	1
21	2	21	2	25	2	19	2	86	2	22	2	46	2	16	2	15	1	99	2
15	1	13	1	14	0	11	0	53	1	17	1	19	1	13	1	10	0	59	0
9	0	9	0	11	0	8	0	37	0	12	0	20	1	7	0	7	0	46	0
22	2	19	2	24	2	20	2	85	2	25	2	48	2	17	2	17	2	107	2
16	1	15	1	19	1	21	2	71	1	22	2	35	1	18	2	13	1	88	1
20	2	17	1	24	2	16	1	77	2	21	1	39	1	15	1	13	1	88	1
16	1	17	1	15	1	14	1	62	1	17	1	34	1	11	1	13	1	75	1
18	1	26	3	25	2	23	2	92	2	24	2	45	2	16	2	20	2	105	2
13	1	14	1	17	1	15	1	59	1	21	1	47	2	17	2	20	2	105	2
10	0	12	0	11	0	10	0	43	0	16	1	26	1	10	0	12	1	64	1
10	0	12	0	11	0	15	1	48	0	14	0	28	1	13	1	14	1	69	1
18	1	20	2	23	2	20	2	81	2	26	2	44	2	15	1	19	2	104	2
19	2	26	3	28	2	20	2	93	2	20	1	49	2	19	2	20	2	108	2
10	0	11	0	16	1	9	0	46	0	9	0	30	1	11	1	10	0	60	0
11	0	7	0	16	1	11	0	45	0	13	0	22	1	13	1	10	0	58	0
13	1	14	1	18	1	17	1	62	1	16	1	31	1	15	1	11	1	73	1
17	1	18	1	19	1	19	2	73	1	22	2	41	2	15	1	13	1	91	2
8	0	16	1	10	0	10	0	44	0	15	1	23	1	9	0	11	1	58	0
16	1	15	1	18	1	17	1	66	1	24	2	43	2	18	2	17	2	102	2
14	1	9	0	11	0	15	1	49	0	11	0	32	1	11	1	13	1	67	1
24	2	20	2	24	2	25	3	93	2	25	2	56	3	16	2	14	1	111	2
19	2	19	2	20	1	17	1	75	1	21	1	37	1	15	1	13	1	86	1
8	0	8	0	13	0	9	0	38	0	9	0	21	1	8	0	8	0	46	0
16	1	15	1	18	1	14	1	63	1	16	1	36	1	14	1	12	1	78	1
22	2	21	2	21	1	19	2	83	2	26	2	50	2	17	2	20	2	113	2
16	1	16	1	20	1	18	1	70	1	22	2	39	1	18	2	15	1	94	2
20	2	16	1	21	1	16	1	73	1	23	2	38	1	18	2	16	2	95	2



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO
INSTITUCIONAL UCV**

Nosotras, Nilda Condori Cruz y Lucero de los Milagros Farroñan Flores, egresadas de la Maestría en ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificadas con DNI N° 42995693 Y 45489808 respectivamente, autorizamos la divulgación y comunicación pública de nuestro trabajo de investigación titulado : "Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa José Pérez Armendáriz de Paucartambo" en el repositorio institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el decreto legislativo 822, ley sobre derecho de autor, art. 23 y art. 33



Nilda Condori Cruz
DNI 42995693



Lucero de los Milagros Farroñan Flores
DNI 45489808

Trujillo, 20 de Agosto de 2018.

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dra. USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado - Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: "Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa José Pérez Armendariz de Paucartambo", de las estudiantes CONDORI CRUZ, NILDA y FARROÑAN FLORES, LUCERO DE LOS MILAGROS, he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 08 de agosto 2018



DRA. USCAMAYTA GUZMÁN BELÉN
DNI: 23996494